

BAB II

TINJAUAN TEORI TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM

TERKAIT PEMBAYARAN UPAH YANG MENGALAMI

PENUNDAAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Satjipto Rahardjo, 2000, hal. 54)

Sedangkan menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. (C.S.T. Kansil, 1989, hal. 102)

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum. (Philipus M. Hadjon, 2011, hal. 10)

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif

diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban. Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

2. Macam-macam Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Hukum Preventif yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. (Satjipto Rahardjo, 2000, hal. 54)

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. (Satjipto Rahardjo, 2000, hal. 54)

Menurut Philips M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu: (Philipus M. Hadjon, 1987, hal. 20)

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena

denganadanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasanpembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

B. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satu pun Batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda. Akibatnya, pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dan pendapat lainnya.

Sebagai perbandingan berikut beberapa pendapat para ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, yakni :

- a. Mok dalam Kansil (1989 : 311) menyebutkan bahwa :
Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- b. Soepomo dalam Manulung (1995 : 2) menyebutkan bahwa :
Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- c. Molenaar dalam Asikin (1992 : 2) menyebutkan bahwa :
Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan

pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian sangat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan lebih tepat disbanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang Perburuhan. (Khakim, 2014, hal. 4–5)

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seseorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). (Zaeni Ashadie, 2007, hal. 1)

Ketenagakerjaan adalah bidang yang berkaitan dengan hubungan antara tenaga kerja (pekerja) dan pengusaha dalam konteks kerja dan lapangan kerja. Hal ini melibatkan berbagai aspek seperti peraturan ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pekerja, pengaturan upah, jam kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, jaminan sosial, dan aspek lain yang terkait dengan kegiatan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan hubungan yang seimbang, adil, dan melindungi hak-hak

pekerja, serta mempromosikan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. (Lalu Husni, 2012, hal. 35)

C. Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai perimbangan dari pemberi kerja atau pemberi

kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dijual menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan pekerjanya. keluarga, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Kesowo, 2003)

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong. (Iman Soepomo, 1980, hal. 5). Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan :

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat.

2. Macam-macam Upah

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :

- a. Upah Normal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah Nyata (*real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) Besar kecilnya biaya hidup yang diberikan

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan

juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, *cost of living* perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya transportasi dan sebagainya). (Kartasapoetra, 1994, hal. 99–106)

D. Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian Tenaga Kerja

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktifitas- aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus, secara umum kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun non material, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan. (M.B. Hendri Anto, 2003, hal. 222)

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. (Sumarsono, 2003, hal. 4)

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Zaeni Asyhadie, 2007, hal. 21)

2. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Permenakertrans No. 35 Tahun 2015, pasal 1 angka 1 memberikan definisi tentang Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia.

Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Sastrohadiwiryono, 2005, hal. 121)

Mempekerjakan TKA adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia yaitu:

- a. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan (konsideran UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan huruf c).
- b. Mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial (penjelasan ketentuan umum UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan).

Melihat dari kebutuhannya bahwa, penggunaan tenaga kerja asing memiliki dampak dan sisi positif bagi keberlangsungan pembangunan di

Indonesia dan sebagai faktor penunjang sumber daya manusia tenaga kerja di Indonesia. (Abdussalam, 2008, hal. 322)

E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (Non-Litigasi)

Hubungan industrial tercipta dari suatu sistem hubungan antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pemberi kerja (perusahaan) dalam ikatan hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja yang menurut undang-undang ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam hubungan kerja dimungkinkan terjadinya konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dijelaskan dalam ketentuan perundang-undangan sebagai perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) cara yaitu melalui penyelesaian perselisihan non-Litigasi sebagai upaya pertama dan penyelesaian perselisihan secara litigasi sebagai upaya terakhir bila upaya pertama tidak terwujud.

Penyelesaian perselisihan non-litigasi atau penyelesaian diluar pengadilan disebut juga dengan istilah *Alternatif Dispute Resolution* (ADR) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) sebagai salah satu pilihan dalam penyelesaian perselisihan yang dianggap mampu

memberikan peluang para pihak memperoleh keputusan yang saling menguntungkan. Dalam peraturan perundang-undangan tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dikemukakan bahwa alternatif penyelesaian sengketa sebagai penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak yang terkait dan dilakukan diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan/atau penilaian ahli.

Mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam ketentuan yang diatur menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan secara non-litigasi dan litigasi. Secara non-litigasi yakni penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dengan model penyelesaian antara lain; Pertama, perundingan bipartit yakni perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit mengharuskan adanya komunikasi dua arah antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk mencari jalan keluar (solusi) dari perselisihan antara kedua belah pihak. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) bahwa perundingan bipartit wajib dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak yang berselisih untuk mencapai mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perundingan bipartit sebagai komunikasi dua arah dapat dilakukan dengan cara membentuk lembaga kerja sama bipartit sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Lembaga kerjasama bipartit sebagai ruang dan media komunikasi yang membantu menyelesaikan persoalan-persoalan dalam ranah hubungan industrial dalam satu perusahaan. Dengan demikian, keberadaan lembaga kerjasama bipartit dapat membantu meminimalisir terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Hal tersebut dimungkinkan dimana lembaga kerjasama bipartit diwakili oleh masing-masing pihak baik dari pekerja/buruh dan dari pihak pengusaha.

Mekanisme Kedua sebagai penyelesaian perselisihan non-litigasi adalah melalui mediasi sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam Pasal 8 bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Istilah mediasi dapat dipahami sebagai upaya penyelesaian perselisihan dengan menggunakan pihak ketiga. (Fuqoha, 2020, hal. 122–125)

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dalam Pengadilan (Litigasi)

Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan telah diatur dalam sistim peradilan bahwa tenaga Hakim sudah ditambah dengan Hakim Ad-Hoc, yang proses ditigasinya berialan diperadilan umum. Sistim peradilan di peradilan umum hanya terdiri dari 2 (dua) tingkat yakni, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dan tingkat kasasi, perubahan ini secara nyata adalah mengganti sistim peradilan semu yang semula perselisihan perburuhan ditangani P4D tau P4P. (Nuraeni et al., 2020, hal. 22)

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus (a) di tingkat pertama mengenai perselsihan hak, (b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, (c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Untuk dua jenis perselsisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan

pemutusan hubungan kerja ada upaya hukum, yaitu upaya hukum kasasi. Untuk dua perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh tidak ada upaya hukum.

Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Ketentuan ini merupakan perwujudan asas cepat peradilan. Di dalam praktik batas waktu ini amat sulit dipenuhi, karena tumpukan perkara di Mahkamah Agung.

Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Salah satu contoh hal yang diatur secara khusus tersebut adalah ketentuan pasal 56. Contoh lainnya adalah mengenai biaya. Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang beracara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00.

Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.

Hal penting yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah bahwa jika perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dulu perkara perselisihan hak/atau perselisihan kepentingan.