

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial, yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam menjalankan roda kehidupan manusia mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan hidup tersebut manusia harus bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan oleh dirinya sendiri maupun bekerja pada orang lain, bekerja di tempat usaha milik orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Proses yang terjadi antara pekerja dan pemilik usaha baik itu perorangan atau sebuah perusahaan yang berbadan hukum disebut dengan hubungan industrial.¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (16) menyebutkan : “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,

¹ Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial* (Jakarta, PPM, 2008) hlm.1

pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan harmonis, maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja buruh, pengusaha, dan pemimpin, karena ketiga komponen tersebut mempunyai masing-masing kepentingan, yaitu: untuk pekerja/buruh perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Untuk pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk pemerintah perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²

Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia sangat dinamis, dimana pada jaman orde baru kebebasan pekerja sangat dibatasi dan tidak jarang dikekang oleh aturan aturan yang sangat mengikat. Sanksi dan ancaman pemutusan hubungan tenaga kerja berada di depan mata saat para pekerja akan menyampaikan aspirasinya. Tumbangya rezim orde baru merubah pola kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia. Dari sesuatu yang sangat terpola dan statis menjadi gerakan yang sangat dinamis dan penuh gejolak pada saat ini.

² Ahmad Hunaeni Zulkarnain, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Mimbar Yustisia, Volume II Nomer 02 Desember 2016

Reformasi membawa dampak yang besar bagi bangsa Indonesia dan membawa angin segar bagi masyarakat, terutama di bidang hukum. Tatanan hukum mengalami perubahan. Termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Reformasi tersebut diawali dengan lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dengan Undang-undang ini para pekerja memperoleh haknya untuk berserikat sebagai salah satu hak yang seharusnya mereka peroleh sejak sebelum orde reformasi.³

Pembahasan mengenai hubungan industrial di jaman reformasi ini sangatlah penting, mengingat hubungan industrial di Indonesia tidak mampu menciptakan hubungan yang harmonis. Beberapa indicator yang menunjukkan tidak harmonisnya hubungan industrial tersebut antara lain ditandai dengan masih banyaknya peristiwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja sehingga berakibat pada turunnya produktifitas perusahaan, banyaknya perselisihan hubungan industrial, adanya perusahaan yang melakukan relokasi usahanya ke negara lain, bahkan tidak sedikit perusahaan yang menutup usahanya karena tidak baiknya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerjanya.⁴

³ Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja, Suatu Pengantar* (Semarang, Erlangga, 2016) hlm 12.

⁴ Gunarto, *Dampak Hubungan Industrial Yang Bersifat Kapitalistik Terhadap Harmonisasi Hubungan Industrial Pengusaha Dengan Pekerja*, Jurnal Dinamika Hukum, Volume 11 Edisi Khusus Februari 2011

Perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu faktor penghambat bagi terciptanya suatu hubungan yang harmonis dalam dunia ketenagakerjaan. Hubungan industrial sendiri terbentuk antara pekerja dan pengusaha dalam memproduksi barang dan jasa. Terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul terkait permasalahan perselisihan hubungan industrial yaitu bagaimana menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu dengan cara bipartite, mediasi, industrial yang harmonis.⁵

Selanjutnya di tahun 2003 pemerintah mengeluarkan lagi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang baru ini otomatis menghapus beberapa undang undang lainnya seperti Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini hal-hal yang menyangkut tentang hubungan industrial telah diatur didalamnya. Akan tetapi, meskipun telah disebutkan dan diatur lengkap didalamnya, langkah-langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih melalui tahapan-tahapan yang seperti sama dengan sistem yang lama, yaitu melalui pegawai perantara, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian

⁵ Muhammad Hasan Muaziz, *Penyelesaian Hubungan Industrial Dalam Perspektif Sosiologi Hukum*, Jurnal Hukum Unissula, Volume 29, Nomor 1 2014

Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) di samping itu masih ada keterlibatan Pengadilan Negeri untuk pelaksanaan eksekusi.⁶

Tahun 2004 pemerintah mengambil langkah hebat dalam dunia ketenagakerjaan, yakni dengan keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan Undang-undang ini pemerintah berupaya untuk menuntaskan reformasi hukum perburuhan. Undang-undang ini bisa dikatakan sebagai hukum acara perburuhan karena didalamnya diatur tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perbedaan Undang-undang ini dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan UU yang memuat aturan-aturan yang harus diterapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur cara-cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.⁷

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 secara signifikan telah merubah tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika dengan aturan yang terdapat dalam perUndang-undangan yang lama, proses penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial bisa memakan waktu yang sangat lama sampai bertahun-tahun, maka dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya memerlukan

⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta, Forum Sahabat, 2008), hlm.67

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Bandung, Sinar Grafika, 2009) hlm. 23.

waktu selama 140 (seratus empat puluh) hari saja. Demikian pula dengan lembaga yang akan menyelesaikan perselisihan tersebut, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri.⁸

Untuk mengatur tentang perselisihan industrial sudah ada peraturan perundangan yang mengaturnya, yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu ada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/MEN/2000 tentang penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, pemerintah ingin merubah paradigma bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terkesan lama, berbelit belit, boros biaya dan tenaga. Dengan perundangan yang baru ini proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan paling lama dalam 140 (seratus empat puluh) hari dengan semboyan baru, yaitu : Cepat, Adil dan Murah.⁹

Cepat, artinya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartite paling lama ditempuh dalam 30 (tiga puluh) hari, selanjutnya ditingkat mediasi atau konsiliasi paling lama 30 (tiga puluh) hari, pada tingkat arbitrase juga paling lama 30 (tiga puluh) hari dengan masa

⁸ Charda, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Tenaga Kerja*, ejournal.sthb.c.id, 30 Maret 2017.

⁹ *ibid*

perpanjangan maksimal selama 14 (empat belas) hari, kemudian di tingkat pengadilan selama maksimal 50 (lima puluh) hari dan terakhir tingkat kasasi di Mahkamah Agung paling lambat selama 30 (tiga puluh) hari.¹⁰

Adil, artinya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diwajibkan untuk melakukan musyawarah di tingkat Bipartit dahulu, yaitu penyelesaian perselisihan secara mandiri dulu diantara 2 pihak secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila di tingkat bipartit tidak bisa diselesaikan baru kemudian beralih ke Pengadilan Hubungan Industrial. Komposisi hakim terdiri dari hakim karier, hakim dari unsur pekerja dan hakim dari unsur pengusaha. Kebijakan ini sampai ditingkat Mahkamah Agung sehingga diharapkan dalam pengambilan keputusan ada asas adil dan seimbang.

Murah, artinya dalam berperkara tidak dikenakan biaya perkara termasuk didalamnya untuk pelaksanaan eksekusi yang nilainya dibawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).¹¹ Biaya yang muncul pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi halang yang sangat krusial bagi para pekerja. Tentu saja dengan dikeuarkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini menjadi angin segar bagi para pekerja dalam upaya untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

¹⁰ Ady Thea DA, *Utamakan Mekanisme Bipartit Dalam Meyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*, m.hukumonline.com, 31 Oktober 2018

¹¹ Zaini Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008) hlm 153.

Berdasar hal tersebut, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi Undang-undang ini juga masih mempunyai kelemahan, yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 belum mengatur secara tuntas hukum acara yang dipakai dalam Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sebagian besar hukum acara yang berlaku di Pengadilan Negeri tetap saja digunakan. Sehingga karena hal tersebut penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus memadukan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata/Pidana.¹²

Kelemahan lain yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah lembaga mediasi tidak jauh berbeda dengan perantara maka penyelesaiannya pun identik dengan dengan Undang-undang yang lama. Para pekerja dalam usaha menuntut haknya tidak siap untuk beracara dalam proses yang lama, menempuh prosedur yang berbelit belit, tidak ada kepastian dan membutuhkan biaya yang banyak. Hal tersebut mendorong buruh untuk memilih keputusan yang cepat meskipun hal itu sangat merugikan mereka.¹³

Akan tetapi proses penyelesaian perselisihan melalui lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, dan hal hal itu tidak diatur dalam perundang-undangan sebelumnya. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut

¹² Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial*, (Bandung, Mandar Maju, 2010), hlm.13

¹³ Zaini Asyhadie, *Op Cit*, hlm. 148

diatur pula apabila upaya penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, mediasi dan arbitrase gagal, maka proses selanjutnya adalah menempuh gugatan dan tanya jawab di pengadilan. Selanjutnya masih terdapat upaya kasasi di Mahkamah Agung terhadap putusan pengadilan.

Dengan latar belakang tersebut, para pekerja sebagai pihak yang selalu dirugikan dan dalam posisi yang tidak berdaya dengan menerima kenyataan yang jauh dari harapan mereka setiap kali mereka berupaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut menarik untuk diteliti karena dalam prakteknya lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase belum mampu menyelesaikan perselisihan dengan cepat, murah dan adil. Berdasar hal hal tersebut diatas, peneliti memilih judul : *Tinjauan Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Semarang (Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)*

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang

menjadi permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang ?

2. Apa kendala penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang dan bagaimana solusinya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui kendala yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang dan bagaimana solusinya.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum hubungan industrial.
2. Secara praktis dalam penyelesaian perselisihan.
 - a. Bagi mahasiswa, diharapkan tulisan ini dapat memberikan pemahaman tentang proses yang harus dihadapi dan dijalankan dalam mengatasi masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang yang berlaku di Indonesia yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- b. Bagi tenaga kerja, diharapkan dengan tulisan ini para tenaga kerja yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial bisa secara benar menjalankan proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga diharapkan bisa memperoleh jalan keluar yang baik dan sesuai dengan hukum.
- c. Bagi pengusaha, penulis berharap pengusaha yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial bisa memberikan solusi yang terbaik bagi perusahaan ataupun tenaga kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- d. Bagi pemerintah, penulis berharap pemerintah bisa mengerti tentang permasalahan-permasalahan yang kerap timbul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing masing pihak yang berselisih bisa dijalankan dan dipenuhi dengan baik. Apabila hal tersebut bisa dimengerti maka akan diperoleh solusi yang terbaik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian *yuridis sosiologis*, yaitu di dalam menghadapi permasalahan yang dibahas berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku kemudian dihubungkan dengan kenyataan-kenyataan yang

terjadi dalam masyarakat. Dalam menunjang dan melengkapi data sekunder, maka dilakukan penelitian lapangan guna memperoleh data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara.

2. Spesifikasi Penelitian

Untuk mendekati pokok-pokok masalah dalam penelitian ini, digunakan penelitian deskriptif. Penelitian ini menjelaskan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan dan fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan. Dalam penulisan ini, penulis bermaksud untuk menggambarkan tentang pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di wilayah hukum Kota Semarang sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama darimana data tersebut diperoleh atau data yang diperoleh langsung dari narasumber di lapangan.¹⁴ Untuk data primer dilakukan dengan teknik wawancara. Dalam hal ini akan dilakukan wawancara dengan salah satu staff Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

b. Data Sekunder

¹⁴ Artikel, *Pengertian Data Primer dan Data Sekunder*, www.mercubuana.ac.id , 2 September 2016

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung atau merupakan data pustaka yang berupa buku, referensi, makalah, laporan penelitian, artikel, jurnal, skripsi, dokumen, arsip dan bahan-bahan pustaka lainnya baik cetak maupun elektronik.¹⁵ Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan membaca, mempelajari, mengkaji dan menganalisa bahan-bahan pustaka.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, meliputi :
 - a) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang bisa membantu menganalisa dan menjelaskan lebih jauh tentang bahan hukum

¹⁵ Artikel, *Ibid*

primer diatas, seperti buku buku referensi, laporan hasil penelitian, makalah, artikel, jurnal, skripsi, dokumen dan arsip.

3. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang terletak di Jl. Ki Mangunsarkoro, Semarang.

5. Metode Analisa Data

Dari data primer dan sekunder yang diperoleh, kemudian peneliti akan menganalisa secara bersamaan menggunakan analisis data deskriptif kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah dengan cara memaparkan data yang ada baik dari studi lapangan ataupun studi kepustakaan. Analisa tersebut menggambarkan dan menguraikan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan agar lebih memudahkan dalam memahami penulisan skripsi ini secara keseluruhan. Sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang penulisan. Dari latar belakang ditemukan suatu pokok permasalahan dan ruang lingkupnya, tujuan dan kegunaan penulisan, metode penelitian serta menguraikan tentang sistematika penulisan. Dalam uraian bab ini dijelaskan tentang latar belakang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang pengantar pemahaman pada pengertian-pengertian umum serta pokok bahasan. Dalam uraian bab ini lebih bersifat teoritis yang nantinya digunakan sebagai bahan studi perbandingan antara teori yang berlaku dengan kenyataan yang ada. Garis besar dalam bab ini adalah menjelaskan tentang perselisihan hubungan industrial dan upaya-upaya penyelesaian perselisihan tersebut.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini merupakan pembahasan tentang berbagai hal yang terkait langsung dengan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui upaya pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, upaya-upaya yang

digunakan untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial dan kendala-kendala yang dihadapi dalam melaksanakan upaya-upaya penyelesaian tersebut.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang hasil akhir dari pokok permasalahan yang diteliti berupa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian terhadap permasalahan yang telah dibahas.

Daftar Pustaka

Lampiran