

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dinamakan hubungan industrial, hal ini disebabkan oleh hubungan yang berkaitan dengan bidang produksi dan jasa sehingga layaknya masing-masing mendapatkan perlindungan hukum yang sangat baik. Tujuan utama kehidupan manusia adalah mencapai kebahagiaan. Hal ini diperoleh melalui penciptaan suatu masyarakat yang homogen, harmonis, dan seimbang. Hal ini menimbulkan dua implikasi besar terhadap strukturhubungan-hubungan perburuhan. Pertama, hubungan antara pemerintah, majikan, dan buruh harus dipandu oleh prinsip gotong royong dan kekeluargaan. Kedua, masalah-masalah harus dipecahkan melalui sebuah perundingan atau permufakatan bulat.¹

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16 undang-undang No. 13 tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang

¹ Susetiawan, *Konflik Sosial Kajian Sosiologis Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000, Hlm 176.

didasarkan pada nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dengan perjanjian pekerjaan baik itu perorangan baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu serta perjanjian kerja kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha untuk pengaturan syarat-syarat kerja tersebut agar dapat dipedomani sehari-hari dalam hubungan kerja, maka perlu diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara tenaga kerja dan majikan/pengusaha supaya tunduk kepada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dapat kita lihat dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Bab 6 bagian 4-dahulu satu-satunya bagian yang mengatur perburuhan soal pelayanan dan tukang. Baru mulai 1 Januari 1927 Kitab Undang-Undang tersebut dalam Buku III Bab 7A mengatur soal bagi semua buruh, baik kasar maupun halus.³

Potensial perselisihan hubungan industrial ada sejak terjadinya hubungan industrial, konkretnya sejak adanya hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan perusahaan. Jadi sebenarnya perselisihan hubungan industrial telah ada sejak zaman revolusi industri. Salah satu contoh yang menjadi awal mula tercetusnya penanganan masalah hubungan industrial adalah pada jaman kolonial, pemerintah hindia Belanda pernah membentuk dewan untuk

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 56.

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Djembatan*, Jakarta, 1990, Hlm. 34.

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di perusahaan kereta api dengan *regeringsbesluit* No. 31 tanggal 24 November 1937 (Stb No. 624) yang diberi nama *Verzoeningsraad vooe de spoor en tranrnwegbedrijven*.⁴

Didalam hubungan industrial pasti terjadi yang namanya sengketa antara majikan dengan pengusaha. Sengketa tersebut terjadi dikarenakan telah terjadi suatu perselisihan, yang mana biasa disebut dengan perselisihan perburuan. Menurut **Charles D. Drake**, perselisihan perburuan terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan hal berikut:

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuan. Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja / buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh / pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah dibawah minimum, dan tidak memberikan cuti.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja sama, tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Adapun perselisihan perburuan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh hal berikut:

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan keguguran kandungan. Menurut pengusaha, buruh / pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami keguguran,

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Hlm. 151.

tapi hak cuti haruslah diberikan dengan upah meski buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh / serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.⁵

Itulah uraian tentang perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan, perselisihan antar serikat pekerja / buruh dalam satu perusahaan.⁶

Dengan adanya UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI itupun masih kurang untuk mengatasi suatu sengketa didalam hubungan industrial. Oleh karena itu harus adanya kebijakan dari pemerintah berupa Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Menteri tenaga kerja dan transmigrasi telah mengeluarkan PERMEN No. 32 / MEN / 12 / 2008 yang cukup untuk menyempurnakan UU No. 2 / 2004 tentang PPHI, karena didalam Permen ini mulai dari penyatuan definisi perundingan bipatrit dan perselisihan hubungan industrial, kewajiban melalui bipatrit, itikad baik para pihak, tahapan-tahapan

⁵ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hlm. 290

⁶ Pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

perundingan dan upaya pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Dalam relasi kerja, sekecil apapun konflik, konflik tetaplah konflik. Konflik kecil embrio dari konflik besar. Konflik harus dipandang bukan sebagai asesoris dari suatu relasi. Konflik harus dipecahkan secara tuntas dengan solusi yang tepat. Penyelesaian konflik membutuhkan metode yang relevan sehingga tidak menimbulkan masalah baru. Kalau konflik tumbuh dan berkembang akan berubah menjadi malapetaka. Konflik dalam kualitas apapun harus dipandang sebagai hal serius dan solusi harus disajikan untuk mengakhiri. Dalam hubungan kerja konflik personal antara seseorang buruh dengan majikan terkadang disepelekan dan memperlakukannya sebagai konflik yang tidak berkualitas. Pendekatan semacam ini melupakan bahwa setiap konflik bisa berubah dari kekuatan kecil menjadi kekuatan besar. Tidak mudah menghentikan konflik yang digerakkan secara kolektif. Karena itu setiap konflik, perselisihan harus diselesaikan secara adil dan bijak. Cara pandang merupakan hal terpenting dalam memahami dan menyelesaikan konflik. Pikiran egois harus dikendorkan. Buruh dan pengusaha sering menonjolkan sifat egois dalam menghadapi konflik. Dalam praktek, buruh secara individual belum memiliki pengaruh strategis dalam menyelesaikan konflik (perselisihan). Sebaiknya, pengusaha memiliki pengaruh kuat

sehingga mampu memenangkan perselisihan didalam maupun diluar perusahaan.⁷

Begitu banyak sengketa ketenagakerjaan yang penyelesaiannya diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut tidak dapat memberikan arti dari tujuan hukum yaitu, keadilan, kepastian dan kemanfaatan, oleh karena itu pada skripsi ini mengangkat judul **Efektivitas PERMEN 31/MEN/12/2008 Terkait Mengoptimalkan Perundingan Bipatrit Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan di Pangkalpinang.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektifitas PER-31/MEN/12/2008 dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan bilaman tidak melakukan perundingan bipatrit dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun bentuk permasalahan yang telah penulis kemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini adalah :

⁷ Juanda Pangaribuan, Juanda Pangaribuan, *Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010. Hlm. 1-4.

1. Untuk mengetahui sejauhmana kegunaan daya berlakunya PERMEN No. 31 / MEN / 12 / 2008 oleh Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dalam penyelesaian sengketa dalam ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana tanggungjawab dari perusahaan bilamana proses perundingan bipatrit ini tidak dilaksanakan.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi ini selain sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi sarjana (S1) di Fakultas Hukum, juga dalam pengembangan ilmu secara teoritis dan praktis :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini disamping sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan program sarjana, juga sebagai kajian mengenai penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang ada di Pangkalpinang.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan akademisi dan literatur bagi mahasiswa/i dalam mengetahui proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

3. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kep. Bangka Belitung dan Kota Pangkalpinang

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan aparat pemerintahan dinas tenaga kerja untuk berani mengambil peran dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Bagi Perusahaan atau serikat perusahaan

Terhadap *stakeholder* perusahaan agar dapat mengetahui fungsinya perundingan bipartit lebih efisien dan efektif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

5. Bagi buruh / pekerja atau serikat pekerja / buruh

Terhadap pekerja dapat mengetahui salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial melalui perundingan bipartit itu lebih efisien dan efektif.

6. Bagi Serikat Pekerja Buruh Indonesia (SPSI)

Agar SPSI dalam proses menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan menggunakan metode penyelesaian perundingan bipartit.

D. Kerangka Teori

1. Asas-asas Ketenagakerjaan

Asas merupakan suatu pedoman dalam mengambil suatu tindakan. Asas hukum menurut **Sajipto Raharjo** adalah suatu jantungnya peraturan hukum. Hal tersebut dikarenakan ketika asas hukum menjadi tolak ukur peraturan hukum dan asas mengandung makna nilai-nilai yang hidup. Asas hukum berfungsi sebagai pondasi yang memberikan arah, tujuan serta penilaian fundamental, mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis. Bahkan dalam satu mata rantai sistem, asas, norma, dan tujuan hukum berfungsi sebagai pedoman dan ukuran atau kriteria bagi pelaku manusia.

Melalui asas hukum, norma hukum berubah sifatnya menjadi bagian atau tatanan etis yang sesuai dengan nilai kemasyarakatan. Pemahaman tentang keberadaan suatu norma hukum dapat ditelusuri dari *ratio legis*-nya. Meskipun asas hukum bukan norma hukum, namun tidak ada norma hukum yang dapat dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang terdapat di dalamnya.⁸

Peraturan hukum yang kongkret itu dapat diterapkan secara langsung pada peristiwanya, maka asas hukum diterapkan secara tidak langsung. Untuk menemukan asas hukum dicari sifat-sifat umum dalam norma yang kongkrit, dalam arti mencari kesamaan-kesamaan yang terdapat dalam peraturan dimaksud.⁹

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 2 dan 3 mencantumkan asas-asas tersebut.¹⁰ Namun diluar UU No. 13 Tahun 2003 masih terdapat asas-asas yang hidup untuk mendampingi peraturan hukum dibidang ketenagakerjaan untuk mencapai tujuannya dalam melaksanakan hubungan industrial ialah :

⁸ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta, 2010, Hlm 37

⁹ *Ibid.*, Agus Yudha Hernoko, Hlm 38

¹⁰ Pasal 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

a. Asas Manfaat

Artinya segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan dan kesejahteraan rakyat.

b. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan

Artinya usaha mencapai cita-cita dan aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan kekeluargaan.

c. Asas Demokrasi

Artinya didalam menyelesaikan masalah-masalah Nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat.

d. Asas Adil dan Merata

Artinya bahwa hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai darma baktinya.

e. Asas Perikehidupan dan Keseimbangan

Artinya harus diseimbangkan antara kepentingan-kepentingan dunia dan akherat, amterial dan spiritual, jiwa dan raga, individu dan masyarakat, dan lain-lain.

f. Asas Kesadaran Hukum

Setiap warga negara harus taat dan sadar pada hukum dan mewajibkan negara menegakkan hukum

g. Asas Kepercayaan Pada Diri Sendiri

Pembangunan berdasarkan pada kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri, serta bersendikan pada kepribadian bangsa.

Dalam pelaksanaannya hubungan industrial Pancasila berlandaskan kepada dua asas kerja yang sangat penting yaitu, Asas Kekeluargaan dan Gotong royong, dan Asas Musyawarah untuk mufakat.¹¹

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

a. Perjanjian Untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah,

b. Perjanjian Kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan cirri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas,

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra aditya Bakti, Bandung, 2014, Hlm. 7-8.

dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

c. Perjanjian Pemborong kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak lainnya, dimana pihak yang satu menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.¹²

3. Pengertian Efektifitas

Pengertian eefektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektifitas menurut **Hidayat** yang menjelaskan bahwa efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai makin tinggi efektifitasnya. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dan adanya ketertarikan antara nilai-nilai yang bervariasi.¹³

Efektivitas hukum tidak dapat dilepaskan dari tipe-tipe penyelewengan atau delik yang ada dalam masyarakat, tipe-tipe penyelewengan tersebut merupakan kategorisasi secara teoritis terhadap

¹² Abdul Khakim, *Dasar-dasar*, *Op.Cit.*, Hlm. 48.

¹³ Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Peran Sanksi*, CV.Remadja Karya, Bandung, 1985, Hlm. 68.

berbagai jenis penyelewengan lebih banyak didasarkan pada hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh **William j.Chamblis**. Masalah pokok yang telah dibahas oleh Chambiss adalah hubungan antara kejahatan dengan efek sanksi negatif atau ancaman hukuman. Tujuannya adalah memperlihatkan sampai sejauh mana sanksi-sanksi tersebut akan membatasi terjadinya kejahatan. Hal itu dikaitkan dengan faktor pribadi pelaku kejahatan, yang dianggap dapat mempengaruhi efek sanksi terhadap dirinya.¹⁴

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum dalam penelitian ini adalah penelitian hukum Empiris. Penelitian hukum empiris memfokuskan pada perilaku yang dianut atau berkembang dalam masyarakat. Perilaku tersebut diterima dan dihargai oleh masyarakat karena tidak dilarang undang-undang, tidak bertentangan ketertiban umum dan tidak bertentangan dengan moral masyarakat.¹⁵

2. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang dilakukan adalah Kualitatif, yaitu pendekatan yang memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan

¹⁴ *Ibid.*, Hlm. 69.

¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan penelitian hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1998, Hlm.157.

kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.¹⁶

3. Sumber Data

Data yang dikumpulkan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder pada dasarnya adalah data normatif terutama yang bersumber dari Perundang-undangan,¹⁷ yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer, bahan yang berupa peraturan perundang-undangan yang masih menjadi hukum positif yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. Bahan hukum sekunder, buku-buku tentang ketenagakerjaan, buku-buku penyelesaian hubungan industrisl, serta tulisan ilmiah dan pendapat para ahli yang mengandung penjelasan atau informasis yang terkait dengan sengketa ketenagakekrjaan.

Data primer meliputi data perilaku terapan dari ketentuan normatif terhadap peristiwa hukum *in concreto*. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi atas penerapan tolak ukur normatif dan wawancara dengan responden yang terlibat dengan peristiwa hukum yang bersangkutan. Bahkan peneliti dapat menjadi partisipan dalam kasus yang diteliti.¹⁸

¹⁶ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rineks Cipta, Jakarta, 2004, Hlm. 20

¹⁷ *Ibid*, Hlm. 151

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, *Op.cit.* Hlm 151.

4. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa macam dalam teknik pengumpulan data yaitu :

a. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu, dan tujuan ini dapat bermacam-macam, antara lain untuk diagnosa dan treat ment seperti yang biasa dilakukan oleh psikoanalisis dan dokter, atau untuk keperluan mendapat berita seperti yang dilakukan oleh wartawan dan untuk melakukan penelitian dan lain-lain.

Dalam penerapannya wawancara tersebut dapat dijadikan sarana utama, sarana pelengkap dan sarana penguji. Sebagai sarana utama apabila metode wawancara digunakan sebagai satu-satunya alat pengumpul data. Sebagai sarana pelengkap apabila digunakan sebagai alat informasi dalam melengkapi cara lain.¹⁹

b. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula. Dalam observasi ini peneliti menggunakan banyak

¹⁹ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum, Op.Cit*, Hlm 95-96

catatan, seperti daftar check, daftar isian, daftar angket, daftar kelakuan dan lain-lain, yang harus dilakukan oleh peneliti.²⁰

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku, literatur perundang-undangan, majalah serta makalah yang berhubungan dengan onjek yang diteliti. Bahan hukum dalam penelitian ini dibagi menjadi bahan hukum primer seperti norma dasar, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, dan peraturan Perundang-Undangan.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi dokumen pada dasarnya merupakan data tataran yang dianalisis secara Deskriptif Kualitatif, yaitu setelah data terkumpul kemudian dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan deduktif yaitu dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus.²¹

²⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, Hlm. 167-168.

²¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, Hlm 52