

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Konflik dalam serikat buruh bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian proses pencapaian tujuan, tidak selarasnya perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain. Konflik tidak selalu dalam fenomena yang buruk, konflik dapat pula timbul karena ada pihak yang merasakan situasi social dan ekonomi yang tidak adil atau hak dan kepentingannya dirugikan oleh sebab itu ia menyuarakan ketidakpuasannya secara terbuka dan melakukan usaha-usaha untuk mengubah ketidakadilan menjadi berkeadilan. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, kantor dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi

yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah terjadi karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.

Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan bagian kegiatan yang penting baik kegiatan operasional yang ada pada Dinas Tenaga Kerja yang membidangi Ketenagakerjaan yang dilatar belakangi oleh ada atau timbulnya perbedaan/pendapat maupun pandangan dalam menafsirkan suatu undang-undang di bidang ketenagakerjaan atau syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial maupun pemutusan Hubungan kerja, bahwa masalah-masalah ketenagakerjaan bukan semata-mata yang bersifat perdata, tetapi juga mempunyai sifat pidana, yang paling penting hukum tata negara atau administrasi juga salah satu yang paling utama baik ketika pekerja sebelum bekerja, sedang bekerja berlangsung serta dalam pengakhiran hubungan kerja dan akhir tidak terlepas dari hukum administrasi atau hukum tata negara.

Mengingat dampak negatif dari penyelesaian yang timbul bisa, kemungkinan akan mempengaruhi terhadap stabilitas nasional, maka perlu diupayakan pencegahan secara dini sehingga tidak timbul perselisihan hubungan industrial secara konfrensip jika bila terjadi maka penyelesaian antara pekerja dan pengusaha melalui Melalui Bipartite Mediasi dan Konsilator, dan Arbitrase dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di ibu kota Provinsi.

Dengan penyelesaian yang baik atau berdasarkan musyawarah dan mufakat merupakan hubungan yang berdasarkan Pancasila yang

telah dilupakan oleh generasi setelah reformasi tujuannya adalah menciptakan hubungan yang harmonis sehingga hubungan antara pekerja atau yang di wakili oleh serikat pekerja dapat diselesaikan secara adil oleh pengusaha.

Untuk mencapai misi tersebut, dapat kita pahami bahwa penyelesaian di tinjau oleh karena ada suatu kesalahan dari masing-masing pihak tetapi dapat dilihat bahwa hubungan kerja dapat memenuhi element pemerintah, dunia usaha serta pekerja adalah sebagai mitra kerja dan aset yang harus dipelihara bukan sebagai budak atau mesin untuk menciptakan hasil produksi yang diinginkan oleh pengusaha.

Menurut Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang 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 yang diselesaikan melalui Mediator. Penyelesaian hubungan industrial sebelum adanya undang-undang 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselesihan hubungan industrial adalah melalui undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di

perusahaan swasta, tidak sesuai lagi mengingat mendapat kendala dari serikat pekerja/serikat buruh yang kurang memenuhi forum dalam penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) dalam penyelesaian tidak terlalu lama dan tidak menggunakan biaya serta setiap orang dapat mendampingi pekerja sepanjang mempunyai surat kuasa namun undang-undang tersebut mendapat kendala dan protes dari serikat pekerja/serikat buruh mengingat yang duduk dalam kepanitian penyelesaian di P4D yang dominan dari pemerintah.

Dan akhirnya pemerintah melalui kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan atas persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengeluarkan Undang-undang 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan (litigasi) dan di luar Pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur agar para pihak dapat dengan bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pada awal para pihak menginginkan penyelesaian melalui jalur litigasi atau pengadilan hubungan industrial, sejarah membuktikan bahwa penyelesaian melalui litigasi semakin dirasakan oleh pihak khusus pekerja terlalu lama, biaya yang harus dikeluarkan sangat tidak memungkinkan. Menurut pekerja cepat belum dapat dirasakan oleh pekerja, serta kata adil sangat relatif mengingat pekerja pihak yang lemah sedangkan pengusaha dianggap mempunyai kemampuan secara

Finansial dan waktu tidak dirasakan karena pengusaha bukan yang harus memerlukan waktu yang cepat dan singkat sehingga hal tersebut bagi pengusaha bukan hal penghambat.

Bahwa penyelesaian melalui litigasi menuai banyak hambatan karena berpekara dipengadilan bukanlah hal sederhana, justru proses di Pengadilan kerap menimbulkan penderitaan Baru bagi pencari keadilan karena waktu yang lama dan mengeluarkan biaya, rasa keadilan yang dilakukan di Pengadilan sangat tidak sesuai waktu yang ditentukan.

Penyelesaian melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan sehingga banyak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh berusaha menghindari penyelesaian melalui Pengadilan yang sangat memerlukan waktu dan energi yang terkuras dan putusannya belum dapat dilaksanakan mengingat pekerja menang dalam kasasi tidak dapat direalisasikan dengan cepat, bahkan harus memerlukan waktu dan biaya untuk dapat dilakukan eksekusi, dengan alasan biaya eksekusi belum dianggarkan karena kasus perselisihan belum dianggarkan pada tahun berjalan.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian

perselisihan adalah penyelesaian melalui non Litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, Para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah, (bipartite) artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui Mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi

Bahwa bukan pada penyelesaian secara litigasi yang banyak menuai hambatan di lapangan, Namun Penyelesaian hubungan industrial melalui (*Non litigasi*) diluar Pengadilan pun pada faktanya juga banyak menuai hambatan di lapangan yang dimana amanat dari pasal Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial tidak memberikan keefektifan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mengingat undang undang tersebut masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan salah satu bagian penting di dalam sebuah penelitian, sebab dengan adanya rumusan masalah akan memudahkan peneliti untuk melakukan pembahasan searah dengan tujuan yang di terapkan, Penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Faktor-faktor yang memepengaruhi efektivitas perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berkenaan dengan kedua pokok permasalahan yang akan diteliti tersebut, dapatlah di tetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar Pengadilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor yang memepengaruhi pelaksanaan perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Pada hakikatnya ada dua tujuan utama yang hendak diwujudkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi kontribusi intelektual dalam pengkajian tentang Penyelesaian Perselisihan



Hubungan Industrial di luar Pengadilan. Hasil penelitian ini juga di harapkan dapat menjadi referensi bagi para penstudi dalam bidang Perselisihan Hubungan Industrial dalam memahami penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## 2. Manfaat praktis

### a. Akademisi

Bagi akademisi, hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan (referensi) dalam penelitian-penelitian lanjutan (*Advanced Research*) mengenai efektifitas penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan, sehingga penelitian ini dapat terus berkembang dan berkelanjutan (*fruitful research*)

### b. Praktisi Hukum

Bagi praktisi hukum, khususnya advokat dan hakim, hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pedoman dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, praktisi hukum juga diharapkan dapat mengembangkan konsep-konsep yang ditemukan dan di kembangkan dalam penelitian ini, sehingga manfaat penelitian ini benar-benar nyata dan dapat diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Pemerintah (*policy maker*)

Bagi pemerintah (*policy maker*), hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi preferensi, terutama dalam perumusan dan penerapan kebijakan-kebijakan hukum yang berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan, termasuk di dalamnya pembuatan peraturan perundang-undangan. Demikian, pemerintah diharapkan benar-benar dapat menciptakan iklim penegakan hukum yang kondusif dan masyarakat yang egaliter sehingga keadilan benar-benar dapat tercermin dalam sekalian dinamika kehidupan bangsa.