

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia pada hakekatnya adalah merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk itu, maka dibutuhkan adanya pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Penjelasan Umum Undang Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilakukan sejalan dengan pembangunan nasional itu sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya, yaitu terpenuhinya hak-hak dasar bagi tenaga kerja dengan tetap menjaga dan memperhatikan kepentingan pemerintah, pengusaha, pengembangan dunia usaha serta pembinaan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan pembangunan tersebut bidang ekonomi merupakan salah satu prioritas yang salah satunya adalah dengan memberikan peluang timbulnya industri-industri yang dapat memberikan kesempatan kerja yang luas. Dengan harapan akan dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya sesuai yang diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sebagai suatu negara yang sedang berkembang di bidang industri, jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan lapangan kerjanya, termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia, khususnya pekerja. Kondisi seperti ini menyebabkan perusahaan dapat berbuat sewenang-wenang dalam menangani masalah tenaga kerja. Dampaknya adalah dapat memperlemah posisi tenaga kerja dalam melakukan tawar-menawar dengan pengusaha, peranan pekerja untuk menentukan kebijakan yang menyangkut posisinya sangat lemah sehingga sulit untuk terakomodir dalam kebijakan yang tertuang dalam peraturan ketenagakerjaan.

ditetapkan dalam undang undang ketenagakerjaan serta adanya iklim yang kondusif dari pemerintah selaku pembuat kebijakan.

Hubungan industrial tersebut dapat berjalan dengan baik apabila masing-masing pihak mampu melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana telah ditetapkan dalam undang undang serta adanya iklim yang kondusif dari pemerintah selaku pembuat kebijakan. Namun, dalam kenyataannya seringkali terjadi perselisihan dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut, yang disebabkan karena adanya perbedaan pendapat antara pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja yang mengakibatkan terjadinya pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja antara lain perselisihan tentang hak dan kewajiban, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

PT. Pismatex merupakan perusahaan yang bergerak di sektor tekstil dan jenis barang yang diproduksi adalah sarung tenun dengan merek GAJAH DUDUK. Dari tahun ke tahun perusahaan PT. PISMATEX mengalami perkembangan dan tentu saja membutuhkan karyawan yang semakin banyak pula. Dari sini terlihat bahwa karyawan merupakan salah satu faktor yang ikut serta dalam perkembangan sebuah perusahaan. Adanya karyawan yang beraneka ragam baik dari faktor internal maupun faktor eksternal tentu akan menimbulkan suatu perselisihan baik yang bersifat individu maupun umum.

Salah satunya adalah pemecatan seorang karyawan yang tidak tentu

perselisihan ini. Wadah yang ada adalah sarikat pekerja dari perusahaan itu sendiri yang diwakili oleh karyawan PT. PISMATEX itu sendiri. Tentunya juga peranan pihak pemerintah sebagai pihak yang berwenang mengatur tata cara perselisihan para karyawan dalam hal ini DEPNAKERTRANS.

Dari kedua lembaga ini diharapkan dapat sebagai solusi yang terbaik dalam pemcahan kasus dalam sebuah perusahaan yang tentunya tidak merugikan salah satu pihak, baik itu pihak karyawan maupun pihak pengusaha.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diajukan permasalahan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa yang dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan perburuhan di PT. PISMATEX Pekalongan ?
2. Bagaimana upaya penyelesaian perselisihan perburuhan di PT. PISMATEX Pekalongan ?

C. Tinjauan Pustaka

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain, sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja secara terus menerus selama waktu tertentu dan pada

upah yang harus diterima oleh seorang pekerja/buruh adalah upah yang layak yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, seperti ; sandang, pangan, papan, dan pendidikan.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dari pengertian diatas jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang baru lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam usaha menciptakan demokrasi, maka buruh atau pekerja perlu diikutsertakan dalam pelaksanaan proses perusahaan guna mencapai produktifitas yang semakin kuat. Keikutsertaan pekerja dalam perusahaan tidak berarti bahwa hak dan wewenang pengusaha dikurangi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pemerintah harus mampu menciptakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang mampu mendukung tercapainya kesejahteraan di kalangan pekerja, yaitu tercapainya suatu kehidupan yang layak bagi tiap-tiap pekerja. Salah satu kebijakan yang mampu mendukung hal tersebut adalah kebijakan di bidang pengupahan dan perlindungan pekerja. Menurut ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dikemukakan, bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Dari apa yang telah dikemukakan di atas, maka pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, upah yang diperoleh seorang pekerja dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya secara wajar, meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.¹

Hubungan industrial Pancasila dalam praktek sehari-hari diwujudkan melalui penerapan berbagai pengaturan dan kelembagaan seperti lembaga bipartit, tripartit, kesepakatan kerja bersama (KKB), penyelesaian perselisihan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan², karena

¹ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 74

² Nurman Y. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka

kesepakatan kerja bersama pada dasarnya memuat hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan termasuk syarat-syarat kerja yang harus dipatuhi kedua belah pihak yaitu pengusaha dan karyawan.³

Perselisihan perburuhan menurut perumusan undang undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sendiri adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.⁴

Namun demikian, masih rendahnya semangat penyelesaian perselisihan industri dengan musyawarah secara Bipartit serta masih kurangnya kemampuan sementara pegawai perantara, mengakibatkan pihak-pihak yang berselisih terdorong untuk menggunakan Lembaga Bantuan Hukum sehingga lebih memperuncing keadaan. Di samping itu masih banyaknya upaya banding Sebagai akibat putusan P-4D yang dinilai kurang memadai.⁵

Oleh karena itu perlu peningkatan berbagai upaya untuk mendorong semangat kekeluargaan dan musyawarah antara lain dengan penyuluhan peraturan perundang-undangan yang terkait termasuk penyelesaian perselisihan tenaga kerja dengan melalui arbitrase serta peningkatan kemampuan teknis pegawai perantara. Di samping itu agar P-4D dapat

³ Cosmas Batubara, Kesepakatan Kerja Bersama, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Depnaker, Jakarta, 1983, hal. 93

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1985, hal. 97

⁵ Suplemen Leaflet, *Hubungan Industrial Pancasila*, Proyek Pengembangan Lembaga-Lembaga Ketenagakerjaan, Jakarta 1992/1993 hal. 69

mengambil keputusan seobyektif mungkin, serta Depnakertrans melakukan persuasi kepada pihak-pihak yang terkait untuk dapat melaksanakan keputusan P-4D.⁶

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memaparkan faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan perburuhan di PT. PISMATEX Pekalongan.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian perselisihan perburuhan di PT. PISMATEX Pekalongan.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran/rekomendasi bagi PT. PISMATEX Pekalongan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Penelitian kepustakaan adalah penelitian dengan cara mempelajari atau

membaca buku-buku literatur atau peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok materi yang diteliti.

Penelitian lapangan adalah penelitian dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke PT. PISMATEX Pekalongan

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PISMATEX Pekalongan

3. Responden dan narasumber :

Responden meliputi :

- a. Pengusaha
- b. Pengurus Serikat Pekerja.

Narasumber:

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi pustaka yaitu dengan cara mempelajari pustaka-pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
- b. Wawancara yang dilakukan kepada responden dan narasumber dengan pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur maupun tidak terstruktur sebagai pedoman wawancara.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian akan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis terhadap data tidak dinyatakan dalam bentuk

sistematis dari apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata diteliti dan dipelajari sebagai bagian yang utuh dan akhirnya menarik kesimpulan