

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Derasnya arus globalisasi yang terjadi saat ini telah menimbulkan berbagai masalah pada hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Mulai aspek sosial, budaya, politik, ekonomi, pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, juga aspek hukum. Pada seluruh aspek tersebut, hukum harus berubah seiring berubahnya pola tingkah laku dalam masyarakat, dan perubahan tersebut harus diatur oleh hukum agar tercipta ketertiban dan kedamaian.

Indonesia yang merupakan negara hukum (*rechstaat*), dapat diartikan bahwa warga negara dan alat negara harus bertindak dan terikat pada aturan yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh pejabat yang berwenang, dengan demikian supremasi hukum mempunyai kekuasaan tertinggi di negara kita.

Dalam hubungan industrial, apabila hubungan antara buruh dan majikan diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit terwujud, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah (*homo homini lupus*).¹

Proses Industrialisasi meskipun hanya bersifat relokasi berkembang cepat di Indonesia, kebijakan investasi dipandang sebagai solusi atas problem pembangunan dan kemiskinan. Investor diberi ruang seluas-luasnya

pembangunan dan kemiskinan, investor diberi ruang seluas-luasnya ketika hendak menanamkan investasinya di Indonesia, al hasil penanaman modal asing terus mengalir deras, hal ini ditandai dengan banyaknya privatisasi BUMN, perusahaan-perusahaan *Multi Nasional Corporation* dan *Trans Nasional Corporation* serta munculnya pabrik-pabrik substitusi ekspor. Akan tetapi ada yang perlu di waspadai bahwa watak modal yang cenderung menekan pekerja/ buruh demi terakumulasinya modal walaupun harus mengindahkan nilai-nilai kemanusiaan sekalipun, hal ini mengharuskan Negara berperan dalam melakukan proteksi terhadap masyarakatnya dengan membentuk suatu perundangan yang adil bagi semua pihak dalam rangka pemenuhan hak dan kewajiban serta kepentingan pihak tersebut, sehingga hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dapat terwujud.²

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) di tegaskan, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut dapat di artikan bahwa dibutuhkan peran dan fungsi negara dalam memunculkan regulasi serta kebijakan-kebijakan yang dapat memberikan jaminan lapangan kerja bagi warga negara serta jaminan atas kehidupan yang layak sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945.

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D juga di katakan : bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

² Tigan Solin, *Industrialisasi dan nasib buruh di Indonesia (makalah di sampaikan*

melindungi manusia dalam arti pasif dan aktif. Dalam artian mencegah tindakan sewenang-wenang dan pelanggaran hak, serta menciptakan kondisi masyarakat yang membuka jalan seluas mungkin serta mendorong manusia untuk terus-menerus memanusiakan diri. Maksudnya hukum bertujuan untuk menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi yang memungkinkan proses-proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar, sehingga secara adil setiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi (bakat dan kemampuan) kemanusiaannya secara utuh.³

Secara tegas dikatakan didalam pembukaan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis UU PPHI No 22 Tahun 2004) bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Bahwa dalam era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Peraturan perundangan yang mengatur tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang ada dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 (selanjutnya ditulis UU PPP No 22 Tahun 1957) yang dipergunakan sebagai landasan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga tahun 2005 ternyata belum dapat mewujudkan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, bahkan sebaliknya prosedur yang pan

ada jaminan kepastian hukumnya. Karena apabila suatu perselisihan tidak selesai di Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah (selanjutnya ditulis P4D) maka dalam kurun waktu pihak yang tidak puas dapat mengajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (selanjutnya ditulis P4P) akan tetapi putusan P4P tidak bersifat final. Oleh karena itu, putusan P4P masih dapat diajukan kasasi kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan di ambil dan menteri dapat menunda atau membatalkan putusan dengan alasan demi kepentingan umum.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (selanjutnya ditulis dengan UU PTUN No 5 Tahun 1986), penyelesaian perselisihan melalui P4P dikategorikan sebagai keputusan tata usaha negara, sehingga bagi pihak yang tidak puas dalam kurun waktu 90 hari dapat mengajukan gugata ke PTUN, dan apa bila tidak puas dengan keputusan tersebut maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.⁴

Beberapa fakta diatas memunculkan ketidak puasan dari semua instrumen yang terkait khususnya pihak pekerja/buruh yang dalam hal ini menjadi pihak yang merasa dirugikan atas mekanisme penyelesaian perselisihan yang berlaku.

Munculnya UU PPHI No 2 Tahun 2004 ditujukan dalam rangka menciptakan adanya kepastian hukum serta tercapainya suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat, adil, dan murah. Yaitu dengan dibentuknya suatu lembaga peradilan yang khusus menangani perselisihan

perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat, adil, dan murah. Yaitu dengan dibentuknya suatu lembaga peradilan yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial/ perburuhan. Serta demi terciptanya keadilan maka dalam komposisi hakim terdiri dari instrumen pengusaha dan pekerja sebagai keterwakilan pihak yang berkepentingan dan hakim karier yang berasal dari pengadilan umum.

UU PPHI yang diundangkan pada 2004 telah menjadi pranata hukum acara yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Undang-Undang ini menggantikan UU PPP No 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan swasta. Undang-Undang ini menurut para pembuatnya akan lebih mengedepankan asas peradilan yang sederhana, cepat dan murah bagi para pencari keadilan di lapangan hubungan industrial. UU PPHI ini juga memperkenalkan berbagai pranata atau mekanisme baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial Undang-Undang ini sekaligus juga mengintrodusir berbagai jenis dan bentuk perselisihan seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.⁵

Akan tetapi fakta yang terjadi prinsip tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah, belum juga mencapai tujuan yang di harapkan, beberapa kalangan memandang bahwa beberapa pilihan penyelesaian cenderung terkesan tidak termanfaatkan (*mubazir*)

⁵ Anggara Online *sesat pikir UU PPHI (opini Hukum) 2006*

dan tidak memungkinkan semua pihak dapat memanfaatkan pilihan tersebut. Di sisilain beberapa mekanisme penyelesaian perselisihan di dalam UU PPHI ini telah melenceng dari pemaknaan awal mekanisme tersebut.

Adanya pembedaan jenis perselisihan terutama perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK membawa konsekuensi tersendiri dalam strategi memilih mekanisme penyelesaian sengketa. Dalam situasi khusus, mungkin mudah bagi para pihak untuk melakukan identifikasi dalam menentukan jenis perselisihan. Tetapi dalam banyak kasus akan sulit untuk menentukan identifikasi jenis perselisihan. Oleh karena itu banyak kalangan berpendapat pembedaan jenis perselisihan malah memperumit proses pemilihan mekanisme penyelesaian.

Khusus di pihak pekerja/buruh persoalan kemampuan teknis beracara serta penulisan berkas-berkas pembelaan di pengadilan merupakan satu kelemahan tersendiri, begitu pula pada konteks perkara yang telah memperoleh putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hendak diajukan ke pemeriksaan tingkat Kasasi di MA, juga apakah sama halnya dengan sengketa perdata pada umumnya, kalau demikian maka kasus akan mengendap lama di panitera MA. Oleh karenanya juga ini sudah jauh dari satu cita-cita peradilan yang sederhana, cepat, adil, dan murah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis ingin meneliti lebih jauh tentang Perbandingan penyelesaian perselisihan Hubungan

1. Bagaimanakah perbandingan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ?
2. Apakah kelebihan dan kekurangan dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam hal Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Hubungan Industrial ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. Untuk menemukan kekurangan dan kelebihan dari Undang Nomor 22 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbang saran kepada pemerintah dalam rangka penentuan kebijakan ketenaga kerjaan.

2. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan dalam literatur dan referensi Hukum Ketenagakerjaan

E. Tinjauan Pustaka

Menurul Pasal 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga

Kerjaan yang menyatakan: Hubungan industrial adalah suatu siste

Menurut Pasal 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang menyatakan: Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial (*industrial relation*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial meliputi fenomena baik didalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (perjanjian kerja bersama).⁶

Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/ buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktifitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa, 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.

Komitmen pemerintah dalam upaya menyelesaikan ketika timbul perselisihan hubungan industrial/ perburuhan adalah dengan di undangkannya UU PPP No 22 Tahun 1957 yang kemudian di ganti dengan UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004.

Proses penyelesaian dalam hubungan industrial dapat ditempuh dengan beberapa cara, yaitu :

1. Penyelesaian melalui Bipartit/ penyelesaian dengan jalan musyawarah untuk mufakat antara kedua belah pihak tanpa campur tangan dari pihak lain.
2. Penyelesaian melalui mediasi yaitu penyelesaian dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator selama proses penyelesaian mediasi di Dinas Tenaga Kerja.
3. Penyelesaian melalui konsiliasi yaitu penyelesaian melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator guna

4. Penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian yang dilakukan dengan menunjuk pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan mentaati putusan yang diambil oleh arbiter.
5. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yaitu penyelesaian melalui pengadilan yang khusus menangani perselisihan yang timbul akibat hubungan industrial. Adapun putusan pengadilan ini adalah mengikat terhadap para pihak.

Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial akan dipimpin oleh hakim. Adapun komposisi hakim di pengadilan Hubungan Industrial adalah Hakim Ad-Hoc dan Hakim Karier.

Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Demikian halnya dengan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim Karier pada Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc, yakni hakim yang diangkatnya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan ketua Mahkamah Agung (Pasal 61 UU No.2 Th 2004).⁷

Sedang Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan

Guna menyelenggarakan administrasi pengadilan Hubungan Industrial dan membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara maka dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda. Dalam melaksanakan tugasnya Panitera Muda dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Adapun pemeriksaan dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah pemeriksaan ditingkat Pengadilan hubungan Industrial Provinsi atau Kabupaten dan pemeriksaan kasasi di Mahkamah Agung.

Sanksi memegang peranan penting dalam rangka penegakan hukum (*law Enforceme*). Dalam Pengadilan Hubungan Industrial sanksi yang di tetapkan adalah sanksi administrasi yaitu sanksi yang ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, dan sanksi pidana yaitu sanksi yang ditujukan kepada si pelanggarnya dengan memberikan hukuman berupa nestapa.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian Kepustakaan adalah sebuah penelitian dimana sumber dengan mempelajari, menganalisis, dan membandingkan buku-buku, peraturan-peraturan, Yurisprudensi dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di teliti.

2. Bahan penelitian terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer

b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum Primer yang terdiri dari :

a. Buku-Buku

b. Literatur

c. Jurnal, majalah, koran, dan artikel.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus hukum, eksi klopedia.

4) Guna lebih meningkatkan tingkat obyektifitas dari penelitian maka penulis juga melakukan wawancara kepada para stake holder atau pihak yang terkait langsung dengan adanya Undang-Undang tersebut

3. Teknik pengumpulan Bahan penelitian.

Tehnik pengumpulan Bahan Penelitian yaitu studi pustaka dengan melakukan analisis terhadap bahan hukum primer , bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

4. Analisis data

dalam penelitian hukum normatif pengelolaan data pada prinsipnya merupakan kegiatan sistematika terhadap bahan-bahan hukum. Artinya membuat klarifikasi terhadap bahan hukum untuk memudahkan menganalisis

1. menulis beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. membuat perbandingan Undang Nomor 22 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
3. menganalisa kekurangan dan kelebihan Undang Nomor 22 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Data yang telah diperoleh di analisis secara deskriptif Yuridis yaitu dengan melakukan pendekatan hukum sebagai acuan penyelesaian permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

G. Kerangka Skripsi

Untuk memudahkan dalam dalam mengetahui alur penyusunan penelitian skripsi ini, maka di uraikan sistematika penyusunan dan penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I tentang pendahuluan ini penulis akan memaparkan tentang Latar belakang Masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Tinjauan Pustaka, serta Metode penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM

Dalam bab II akan membahas tentang tinjauan umum tentang Perselisihan perburuhan/ Hubungan Industrial yang didalamnya penulis akan menguraikan tentang Konsep Perselisihan, Konsep Hubungan Industrial, serta Konsep Keadilan Dalam Penyelesaian Perselisihan

Dalam bab III ini penulis akan menyajikan hasil dari penelitian tentang perbandingan penyelesaian Perselisihan Perburuhan menurut UU No 22 Tahun 1957 dengan UU No 2 Tahun 2004. dalam pemaparannya akan penulis awali dengan pemaparan tentang Sejarah Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kemudian dilanjutkan dengan Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut UU No 22 Tahun 1957 dengan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menurut UU No 2 Tahun 2004, dan yang terakhir tentang Kekurangan dan Kelebihan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut UU No 22 Tahun 1957 dengan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menurut UU No 2 Tahun 2004.

BAB.IV. PENUTUP

dalam bab IV ini akan di isi dengan penutup, yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran bagi obyek penelitian atau lebih

11