

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan golongan makhluk sosial (*zoon politicon*) yang artinya dalam kehidupan bermasyarakat, manusia satu dengan manusia yang lainnya pasti akan melakukan sebuah hubungan dan saling membutuhkan. Dalam hubungan tersebut acapkali diwarnai dengan perselisihan, untuk memberi jembatan dalam masalah yang terjadi di masyarakat, peran hukum sangat diperlukan di dalamnya, oleh karena itu terdapat sebuah asas yang berbunyi *ubi societas, ibi ius* yang memiliki makna bahwa dimana ada masyarakat, disitu ada hukum.¹

Dunia bisnis dan usaha terdapat hubungan yang luas dan dinamis antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dimana keduanya dihubungkan dengan sebuah perjanjian atau sebuah kontrak kerja yang memuat peraturan-peraturan serta syarat kerja untuk buruh, hak-hak dan kewajiban yang harus terpenuhi baik untuk pekerja maupun pemberi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 memiliki sebuah makna bahwa hubungan antara tenaga kerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha terhitung dari sebuah perjanjian kerja yang diwajibkan antara masing-masing pihak untuk melaksanakan kewajibannya dan mendapatkan

¹ Indra Afrita, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta, Absolute Media, hlm. 36.

hak-hak yang semestinya didapatkan dari masing-masing pihak. Dalam era globalisasi saat ini, tenaga kerja merupakan aset utama dan memegang peranan penting yang mempengaruhi tingkat persaingan industri antar negara. Dengan menawarkan berbagai potensi, seperti tingkat ketersediaan tenaga kerja yang memadai dan didukung oleh tarif dan upah yang lebih kompetitif, banyak negara menarik investor asing untuk mengembangkan usahanya. Banyak dari mereka akhirnya memutuskan untuk mengembangkan usahanya di negara lain karena faktor tenaga kerja yang dapat meningkatkan pergerakan perekonomian di negara tersebut. Oleh karena itu, tenaga kerja juga dapat dianggap sebagai faktor pendorong secara tidak langsung dikarenakan ikut andil dalam menyumbang pendapatan perputaran usaha kepada negara yang bersangkutan dari penanaman modal dari investor asing.²

Hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan tenaga kerja atau buruh, akan membentuk sebuah relasi yang disebut dengan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan sebuah hubungan yang saling berkaitan antar para pihak dalam sebuah proses pembentukan barang (produksi) maupun jasa yang di dalamnya terdapat hubungan yang erat antara pengusaha, tenaga kerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja harus memegang teguh asas kemaslahatan. Asas kemaslahatan yang dimaksud memiliki makna bahwa para pihak harus mewujudkan kemaslahatan

² Hono Sejati, "Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Spektrum Hukum*, Vol. 15, No. 1 (Februari 2018), hlm. 4

dan tidak boleh menimbulkan sebuah kerugian atau keadaan yang memberatkan antara kedua belah pihak.

Hubungan Industrial di Indonesia memiliki beberapa ciri-ciri, diantaranya yaitu mengakui dan meyakini bahwa kerja bukan hanya sebuah bentuk dari penghidupan tetapi juga sebuah dedikasi manusia kepada Tuhan, manusia lain, masyarakat, bangsa dan negara. Tenaga kerja bukanlah sebuah alat mesin produksi, tetapi mereka merupakan manusia yang memiliki harkat dan martabat yang kedudukannya sama dengan pengusaha/ pemberi kerja. Tenaga kerja dan pengusaha/pemberi kerja memiliki tujuan yang sama yaitu guna memajukan perusahaan bersama.³ Hubungan industrial antara tenaga kerja/buruh dengan pengusaha tidaklah selalu berjalan dengan mulus, perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha sangat dimungkinkan terjadi. Banyak pemicu perselisihan industrial terjadi, salah satunya yaitu perbedaan pendapat dan pemahaman yang berakibat pada pertentangan antara tenaga kerja dan juga pengusaha, selain itu salah satu pihak tidak berkenan untuk melakukan pemenuhan hak-hak ataupun melakukan kewajibannya sehingga dapat menimbulkan gejolak perselisihan.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha seringkali terjadi konflik atau permasalahan. Permasalahan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja disebut dengan perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial di dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

³ Kesia Tamalasar Matantu, Hendrik Pondaag, dan Sarah D. L. Roeroe, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Administratum*, Vol. 9, No. 2 (Januari, 2021), hlm.120

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki empat bagian yang termasuk di dalamnya yaitu perselisihan tentang hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Tenaga kerja merupakan bagian yang penting dan *crucial* dalam dunia usaha, namun tidak dapat dipungkiri jika tenaga kerja juga memiliki posisi yang rawan terkena dampak dari sebuah perubahan dan kedinamisan kondisi krisis global yang semakin meningkat dan berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja atau buruh. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan kekuatan dalam melindungi kedudukan pekerja dengan pengusaha. Sehingga, tidak terjadi sebuah ketimpangan, karena telah diatur hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi antara kedua belah pihak.⁴ Pada kenyataannya, pekerja memiliki posisi yang lebih rendah terhadap pengusaha. Sedangkan, pengusaha memiliki kekuasaan yang tinggi di dalam perusahaan sehingga kerap mengesampingkan hak-hak pekerja. Hal tersebut merupakan pemicu timbulnya konflik dan perselisihan yang akhirnya sering dimenangkan oleh pihak pengusaha selaku memiliki hak atas pengambilan sebuah keputusan. Terjadinya PHK acapkali menimbulkan gejala permasalahan yang sangat sulit dalam penyelesaiannya, baik dari sisi PHK itu sendiri maupun akibat hukum dari PHK tersebut. Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan

⁴ Nadia Sekarsari, Rahayu Subekti, dan Rosita Candrakirana, “Penyelesaian Perselisihan Industrial antara Pekerja dengan Finance Indonesia pada Tingkat Dinas Tenaga Kerja , Koperasi Kabupaten Banyumas PT Suzuki”, Vol. 17, No. 1 (September, 2023), hlm. 32

bahwa perusahaan yang mengalami keadaan memaksa berhak memberikan haknya kepada pekerjanya untuk membayar pesangon satu kali. Sebaliknya, Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata dengan jelas menyatakan bahwa jika terjadi *Force Majeure*, perusahaan akan bertanggung jawab atas segala ganti rugi yang timbul dari keadaan tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan PHK adalah berakhirnya sebuah hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang berakibat juga pada berakhirnya pemenuhan hak dan kewajiban yang terjalin antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Kasus PHK merupakan mimpi buruk bagi tenaga kerja khususnya ketika perusahaan mengalami masalah finansial. Hal tersebut diakibatkan adanya carut marut kondisi ekonomi yang dialami oleh sebuah perusahaan yang mengharuskan mereka gulung tikar, dan berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan terhadap karyawan. Berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, ketika perusahaan mengalami kondisi keuangan yang krisis dan mengakibatkan perusahaan pailit, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap tenaga kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, tidak akan menimbulkan perselisihan mendalam antara kedua belah pihak (Pekerja dan pengusaha), sebab pihak-pihak yang terkait sudah mengetahui kapan berakhirnya hubungan

kerja tersebut. Berbeda halnya jika PHK yang terjadi akibat dari perselisihan, hal ini akan memberikan dampak buruk kepada kedua belah pihak. Adapun hak-hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang ter-PHK yaitu, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi, dan uang pisah. Perhitungan berapa besar bagian yang akan didapatkan oleh tenaga kerja didasarkan dan disesuaikan pada alasan-alasan terjadinya PHK yang diatur didalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks, juga harus diikuti dengan perkembangan institusi dan proses penyelesaian yang memiliki sifat yang dinamis, serta dapat memegang teguh asas keadilan, sehingga diperlukan model penyelesaian perselisihan yang dapat mengakomodir berbagai bentuk perselisihan hubungan industrial. Lahirnya undang-undang yang mengatur mengenai perselisihan industrial seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan sebuah bentuk perkembangan payung hukum yang komprehensif dalam penyelesaian berbagai macam perselisihan tenaga kerja dan juga sebagai wujud kepastian hukum dalam sebuah hubungan industrial.⁵ Tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif tenaga kerja serta diskriminasi di tempat kerja dapat menyebabkan berbagai masalah tenaga kerja. Hal ini dapat menyebabkan

⁵ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui *Combined Process* (Med-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 1 (April, 2021), hlm. 52

konflik seperti tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan jaminan hari tua fasilitas perusahaan.

Konvensi *International Labour Organization* (ILO) memberikan arahan dan dorongan terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bagaimana sistem penyelesaian perselisihan tersebut berjalan. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, harus diselesaikan melalui perundingan yang melibatkan para pihak yang berselisih agar mencapai mufakat atau dapat juga melalui sarana independen dan memiliki sifat mandiri seperti, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.⁶

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, pada dasarnya wajib diselesaikan dengan cara alternatif seperti perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat yang lebih tinggi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penyelesaian secara bipartit ditempuh oleh para pihak bersengketa yang terdiri dari wakil perusahaan dan wakil dari pekerja tanpa adanya keterlibatan pihak ketiga. Apabila perundingan bipartit tidak membuahkan hasil, para pihak atau salah satu pihak yang berselisih dapat menempuh jalur alternatif lain yaitu secara tripartit yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila perundingan bipartit tersebut telah dilakukan dan tidak menemui hasil, maka perselisihan tersebut dapat dinaikan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Era demokratisasi

⁶ Indra Afrita, *Op.Cit.*, hlm. 67

saat ini mendorong keterlibatan masyarakat dalam penyelesaian hubungan industrial melalui Mediasi dan melibatkan tim Mediator sebagai jalur alternatif penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dengan tujuan menghasilkan *win-win solution*.⁷

Pemerintah memiliki peran dan upaya yang dapat diberikan kepada masyarakat khususnya tenaga kerja/buruh dan pengusaha ketika terjadi perselisihan. Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena PHK banyak terjadi di Kabupaten Sleman dalam beberapa kurun waktu terakhir. Banyak berbagai alasan dalam terjadinya sebuah PHK yaitu seperti PHK demi hukum, PHK karena melanggar perjanjian kerja, PHK karena kondisi tertentu, dan PHK sepihak. Dalam melakukan PHK, perusahaan harus memenuhi hak-hak yang didapatkan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK. Namun, pada nyatanya banyak perusahaan yang tidak melakukan pemenuhan hak-hak yang harus didapatkan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK. Banyak tindakan yang dilakukan oleh tenaga kerja ketika mereka mengalami PHK, salah satunya yaitu dengan aksi demo untuk menuntut hak-hak yang tidak diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini pemerintah memiliki peranan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena PHK yaitu dengan melakukan penyediaan tenaga mediator sebagai pihak ke tiga yang bertugas mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih. Sesuai dengan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

⁷ Thaib dan Ramon Nofrial, 2019, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta, CV Budi Utama. hlm. 23

Perselisihan Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memiliki kedudukan yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keterlibatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu menjembatani pihak yang berselisih melalui mediasi dan dipimpin mediator disetiap kantor dan instansi pemerintah yang bertanggungjawab serta yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakeraan kabupaten/kota. Sidang mediasi diperlukan apabila pihak-pihak yang berselisih tidak menghasilkan kesepakatan ketika dilakukan musyawarah bersama atau perundingan bipartit. Keberhasilan dari proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh kecakapan seorang mediator. Kecakapan seorang mediator dapat diamati melalui sikap, persepsi, pola interaksi, dan juga komunikasi yang diperlihatkan kepada para pihak yang sedang berselisih dalam sebuah perundingan.

Latar belakang di atas mendasari penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai peran apa saja yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena PHK, serta perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK kedalam sebuah skripsi dengan judul **“PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN SLEMAN”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan menjadi topik pembahasan utama dalam penelitian ini sesuai dengan latar belakang di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Sleman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penulisan

Penulis memiliki maksud dan tujuan yang hendak dicapai di dalam penulisan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisa faktor penghambat dalam pelaksanaan Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena peutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis memiliki manfaat. Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna dan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap perkembangan wawasan pada ilmu pengetahuan di bidang ilmu Hukum Administrasi Negara terkait peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena PHK.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan pedoman atau rujukan informasi bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena PHK serta masyarakat sebagai serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan sumbangseh pemikiran dalam mengupayakan mekanisme alternatif dalam penyelesaian sengketa perburuh.