

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan pekerjaan, dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Perkembangan industri tersebut telah melahirkan berbagai jenis pekerjaan, maka setiap orang diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan baik itu menjadi pekerja maupun menjadi pekerja pada suatu lembaga perusahaan. Tenaga Kerja menjadi salah satu hal terpenting dalam suatu pembangunan perekonomian. Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi suatu perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lainnya.¹

Perbedaan-perbedaan paham tersebut mengakibatkan munculnya konflik. Maka karna itu bagaimana kita yang mencari cara untuk meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik tersebut tidak memberikan dampak negatif. Hubungan hukum diantara pekerja dan pengusaha diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, perjanjian tersebut berisi mengenai hak dan kewajiban yang dalam pelaksanaannya sering menimbulkan

¹ Putri Ayu & Asri Wijayanti, "Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial", *Supremasi Jurnal Hukum*, Vol.3, No. 2 ,(Juli, 2021), hlm 160-164

permasalahan yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan antara para pihak.

Perusahaan merupakan *part of the ring* dari suatu perekonomian negara, dalam perusahaan terdapat hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasari oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Seringkali terjadi perselisihan hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang kemudian hal tersebut disebut perselisihan hubungan industrial. Perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda, sehingga dapat menimbulkan perselisihan antara hak dan kepentingan ataupun pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan dari terjadinya pelanggaran norma hukum.²

Hubungan industrial adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan harmonis antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, hubungan industrial tidak hanya mencakup sekedar manajemen organisasi perusahaan akan tetapi hubungan yang meliputi fenomena baik

² Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, & Revi Inayatillah, "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 5, No. 2, (Maret, 2021), hlm 313-313

di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan pengaturan hubungan kerja.

Menurut Subijanto pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal:

1. Pembentukan perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial.
2. Kewajiban pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha, dan merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja.
3. Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja atas upah tersebut.
4. Berakhirnya hubungan industrial dan
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan sebaik-baiknya.

Menurut Bahder Johan Nasution tujuan yang ingin dicapai dalam suatu hubungan industrial adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, beralaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mencapai suatu mufakat. Asas kekeluargaan dan gotong royong serta asas musyawarah mufakat ini secara filosofis merupakan landasan bagi sikap mental dan sikap sosial dalam hubungan industrial. Hubungan industrial haruslah diformat dan diciptakan sedemikian rupa sehingga menghasilkan hubungan yang aman, harmonis,

serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat menghasilkan kesejahteraan bagi semua pihak terkait atau semua orang yang berkepentingan di dalam perusahaan tersebut³

Jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 Pasal (2) tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi (a). Perselisihan hak; (b). Pengisian kepentingan; (c). Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); (d). Perselisihan antar Serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Misalnya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu merupakan hal yang paling sensitif untuk bekerja. Di mana PHK haruslah dilakukan sesuai aturan yang berlaku sehingga tidak menimbulkan perselisihan, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa adanya sebab yang mengharuskan PHK dilakukan.⁴

Maka untuk menghindari perbedaan paham antara perusahaan dan pekerja, harus adanya peningkatan pembinaan hubungan kerja dari perusahaan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan peranan serta pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing. Untuk mencapai tujuan hubungan industrial tersebut, faktor utama yaitu interaksi antara pekerja itu sendiri dengan perusahaan. Dari interaksi tersebutlah yang dapat menimbulkan perbedaan atau perselisihan antara pekerja dan perusahaan,

³ Luis Mamisah, 2019, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*, Yogyakarta, Deepublish, hlm 1-12

⁴ Rai Mantil, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)*", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 1, (September, 2021), hlm 48

perselisihan hubungan industrial dapat dicegah dalam pembentukan lembaga kerja sama yang efektif di suatu perusahaan.⁵

Perlindungan bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, seringkali para pengusaha mempekerjakan tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja secara berlebihan dan diberi upah yang sangat kecil. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pihak pekerja, secara yuridis kedudukan pekerja sama dengan perusahaan. Akan tetapi pada implementasinya, pekerja berada di bawah perusahaan.

Dalam upaya untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha pada saat ini pemerintah telah mengeluarkan sebuah peraturan yaitu undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Secara normatif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan di bidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk pengadilan khusus untuk menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Menurut UU PPHI ini, PHI diberikan kewenangan untuk menyelesaikan segala

⁵ Much Zamhari, "Analisis Efektivitas Lembaga Kerjasama Bipatriode Dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan", *Jurnal Widya Aiswara Indonesia*, Vol. 1, No.1, (April, 2020), hlm 2

jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.⁶

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Tasikmalaya?
2. Faktor yang menghambat Peran Pemerintah Daerah dalam Penyelesaian Hubungan Industrial?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peran pemerintah daerah dalam melindungi dan mengawasi penyelenggaraan dalam penyelesaian penyelesaian hubungan industrial. Dan mengetahui bagaimana implementasi yang dilakukan pemerintah daerah kabupaten tasikmalaya dalam upaya untuk memberikan perlindungan ke terhadap pekerja. Apakah peran pemerintah tersebut sudah dirasa optimal atau belum.

Untuk mengetahui kondisi dilapangan kira-kira apa saja yang menjadi faktor-faktor penghambat pemerintah daerah kabupaten tasikmalaya dalam menjalankan tugas nya dan peran pemerintah daerah dalam menyelesaikan

⁶ Hendri Wahyudi, Nurlaily, & Triana Dewi Seroja, "Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Bekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial" *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 18, No.1 (Maret, 2023), hlm 143-144

permasalahan hubungan industrial yang terjadi di pemerintah kabupaten tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian hukum ini terbagi menjadi beberapa manfaat yang dapat di peroleh, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kontribusi ilmu pengetahuan, dan dapat meningkatkan pemahaman bagi mahasiswa dan masyarakat, mengenai pentingnya peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penyelesaian penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat secara lebih luas untuk dapat mengkaji lebih lanjut mengenai kesepakatan kontrak kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masyarakat ataupun pekerja lebih cermat dalam menyikapi dan menangani permasalahan mengenai suatu jaminan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan pekerja terkait praktik-praktik hukum dan sikap yang harus di ambil dalam menghadapi suatu permasalahan hukum dalam ketenagakerjaan.