

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan hubungan hukum yang terjadi antara pelaku usaha dan pekerja. Dimana dalam hubungan tersebut tidak akan jauh dari terjadinya suatu perselisihan, perselisihan yang terjadi dalam perburuhan disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial umumnya terjadi disebabkan oleh ketidaksepahaman dan adanya suatu perbedaan kepentingan antara pelaku usaha dan pekerja. Terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas industrialisasi. Sebab di dalam lingkungan industrialisasi tidak semua kepentingan pelaku usaha dan pekerja akan selalu sama pasti terdapat benturan kepentingan antara keduanya.

1. Berdasarkan kasus dari terjadinya perselisihan hubungan industrial, salah satu faktor utama yang sering ditemukan di banyak perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kategori sebagai berikut:<sup>1</sup>
  - a. Tuntutan non-normatif, merupakan tuntutan hal-hal yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama;

---

<sup>1</sup> Ujang Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No. 1 (Maret, 2017), hlm. 7.

- b. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan terhadap hak-hak yang sebelumnya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama dan telah disepakati antara kedua belah pihak;
- c. Keterlibatan pihak ketiga, yaitu adanya keterlibatan pekerja dari perusahaan lain yang mempengaruhi kinerja pekerja sehingga menimbulkan terjadinya perselisihan; dan
- d. Adanya pekerja yang masih bekerja dalam perusahaan yang sama dalam hal untuk menekan pekerja lain untuk berdemonstrasi dan sebagainya.

Penyelesaian hubungan industrial sebelumnya telah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.<sup>2</sup> Namun, dengan lebih berkembangnya zaman dan adanya kemajuan pengetahuan serta teknologi mengakibatkan kedua undang-undang tersebut sudah tidak sesuai lagi jika diterapkan. Sehingga lahirlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dapat mendukung proses dalam penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, dan adil.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, Vol.5, No. 1 (April,2017), hlm. 36

<sup>3</sup> Hazar Kusmayanti, Agus Mulya Karsona, and Efa Laela Fakhriah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I", *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 6, No. 1 (Januari-Juni,2020), hlm.35

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur bahwa dalam penyelesaian suatu perselisihan industrial dapat dilakukan dengan dua cara yang pertama yaitu diluar pengadilan (*non litigasi*) dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan cara terakhir yang dapat ditempuh apabila dalam penyelesaian melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase tidak dapat menghasilkan kesepakatan bersama.<sup>4</sup> Dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan suatu pengadilan khusus yang dibentuk dalam lingkungan Pengadilan Negeri yang mempunyai wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan serta memberikan putusan yang adil terhadap suatu perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan PHI maka dapat dilakukan dengan cara di luar pengadilan (*non-litigasi*) yaitu terdiri dari bipatrit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dilakukannya penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan (*non-litigasi*) langkah pertama yang dilakukan yaitu melalui perundingan bipartit. Setelah dilakukannya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan mediasi namun masih belum mencapai kata keputusan

---

<sup>4</sup> Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, Vol.6, No. (September,2021). hlm. 47-65

bersama, untuk itu salah satu pihak dapat melaporkan untuk melakukan melanjutkan penyelesaian melalui PHI (*litigasi*).

Mediasi merupakan salah satu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar pengadilan (*non-litigasi*). Mediasi adalah upaya penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan dalam penyelesaiannya dilakukan oleh seseorang atau mediator yang bersifat netral. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi akan dipimpin oleh mediator yang mempunyai wewenang di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yaitu dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Penelitian yang memfokuskan pada optimalisasi peran mediator dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil dari penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa peran mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ketika menangani perselisihan hubungan industrial masih kurang baik karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh mediator tentang prosedur mediasi di bidang ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Sedangkan penelitian ini beda dengan penelitian sebelumnya karena pembahasan mengenai peran mediator pada Disnakertrans

---

<sup>5</sup> Prasetyo, P. H., Pujiastuti, E., & Mulyani, T. "Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial", *Semarang Law Review*, Vol. 4, No. 2 (Oktober,2023), hlm.1

Kabupaten Kulon Progo sudah baik serta perbedaan selanjutnya dalam melakukan penyelesaian perselisihan industrial serta upaya mengatasinya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Kulon Progo memiliki peran yang penting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kulon Progo dan dalam proses penyelesaian perselisihan mediator dalam memimpin jalanya mediasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kualitas kecakapan yang dimiliki oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kulon Progo sangatlah berpengaruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di wilayah Kulon Progo. Sehingga seorang mediator harus menguasai berbagai keterampilan dan tata cara proses mediasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Mediator harus pandai dalam melihat perselisihan yang sedang terjadi dan melakukan pengamatan terhadap sikap antara kedua belah pihak pada proses perundingan. Dalam upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak selalu dapat berjalan lancar hingga mencapai keberhasilan. Sehingga mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya meminta agar pihak yang bersangkutan memilih untuk melaksanakannya atau memilih tidak melaksanakan. Apabila para pihak tidak merasa keberatan dengan anjuran tersebut maka para pihak harus menuangkan kesepakatan tersebut ke dalam perjanjian bersama selanjutnya perjanjian tersebut didaftarkan ke PHI. Namun jika salah satu pihak maupun kedua belah pihak merasa belum puas dari hasil penyelesaian melalui mediasi tersebut maka salah satu pihak dapat melaporkan dan penyelesaian perselisihan akan dilakukan melalui PHI.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran Disnakertrans Kabupaten Kulon Progo dalam melakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kulon Progo?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat Disnakertrans Kabupaten Kulon Progo dalam melakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kulon Progo?

## **C. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Kulon Progo dalam melakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat Disnakertrans Kabupaten Kulon Progo dalam melakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kulon Progo.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi bidang akademis khususnya pada bidang kajian tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta diharapkan dapat tinjauan dijadikan referensi baru terkait Peran Disnakertrans dalam upaya penyelesaian perselisihan di wilayah mana saja.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebagai masukan dan dapat dijadikan acuan bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Kulon Progo dalam rangka melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Sebagai acuan bagi para pihak yang mengalami permasalahan yang sama yaitu terdapatnya perselisihan yang terjadi dalam hubungan perburuhan.