

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.<sup>1</sup> Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 2 disebutkan bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>2</sup> Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan, bahkan semakin meningkat.

Masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial,

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>2</sup> *Ibid.*

baik secara litigasi maupun non litigasi, seperti halnya dalam hubungan industrial apabila terjadi perselisihan.<sup>3</sup> Perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi. Namun demikian, jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan akan menimbulkan dampak yang buruk tidak hanya bagi para pihak, juga secara tidak langsung bagi perekonomian Indonesia. Terutama pada masa krisis, antara lain timbulnya demonstrasi, mogok kerja, dan pemutusan hubungan kerja, yang kesemuanya dapat terjadi karena perselisihan yang tidak dapat diselesaikan antara kedua belah pihak.<sup>4</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja merupakan awal mula hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang paling menakutkan bagi setiap pekerja karena mereka terancam kelangsungan hidupnya akibat PHK itu. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>5</sup> Dalam definisi tersebut PHK terjadi bukan hanya kehendak perusahaan saja tetapi dapat pula timbul atas permohonan pekerja/buruh karena pihak

---

<sup>3</sup> Ujang Chandra S, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 01, No. 01, (Desember, 2017), hlm 2.

<sup>4</sup> Nikmah Dalimunthe, Ridho Alamsyah, "Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia", *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 04, No. 06, (November, 2021), hlm 5660.

<sup>5</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 25.

pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.<sup>6</sup>

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>7</sup>

Secara umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menganut penyelesaian sengketa atau perselisihan didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mufakat, yang berarti bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui suatu mekanisme yang damai. Prinsip ini juga mendasari peraturan perundangan lain yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Syarat PHK oleh pekerja dalam pengunduran diri harus dipenuhi sesuai Pasal 162 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila syarat dalam Pasal 162 Undang – Undang

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*”, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 46.

<sup>7</sup> Maswandi, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*”, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 5, No. 1, (Juni, 2017), hlm 37.

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak dapat dipenuhi atau syarat kesukarelaan tersebut tidak dapat dipenuhi maka berdasar Pasal 170 Undang – Undang Ketenagakerjaan, pengunduran diri pekerja tersebut batal demi hukum.

PHK terjadi atas permintaan pekerja. Penyebab berhentinya bekerja adalah berasal dari pekerja sendiri sehingga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ia hanya berhak atas uang penggantian hak. Uang pensiun dan uang penghargaan masa kerja tidak dapat diberikan kepada pekerja yang bersangkutan. Dalam kaitan dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih terdapat ketidakjelasan apakah pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha juga memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.

Dalam hal PHK oleh pekerja atas permintaan pengunduran diri yakni PHK tersebut timbul secara murni karena kehendak pekerja tanpa adanya rekayasa pihak lain. Ketentuan PHK karena pengunduran diri diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP). Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

Ketentuan mengenai PHK karena pengunduran diri pekerja ditekankan pada prosedur pengajuan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat – lambatnya 1 bulan sebelum berakhirnya hubungan kerja.<sup>8</sup> Selain hal tersebut, peraturan mengenai PHK karena pengunduran diri memiliki hak pemberian kompensasi berupa uang pisah. Setiap hubungan antara subjek hukum, baik orang perorangan maupun badan hukum, sering mengalami perselisihan atau sengketa. Ketika corak kehidupan masyarakat semakin kompleks, ruang lingkup kejadian atau peristiwa yang menyebabkan perselisihan pun semakin luas.

Perselisihan Hubungan Industrial ini sering terjadi di Indonesia. Ada perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja yang menyebabkan perselisihan ini. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi di dalam satu perusahaan karena perselisihan mengenai hak pekerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan seperti ini pasti ada di setiap hubungan antara manusia. Perselisihan hubungan industrial muncul sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) ini di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian

---

<sup>8</sup> Ryan A. Turangan, “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *lex Privatum*, Vol. 04, No.01, (Januari, 2016), hlm. 69.

Perselisihan Hubungan Industrial mengatur secara khusus mengenai penyelesaian penyelesaian perselisihan hubungan diluar pengadilan (non litigasi) dan didalam pengadilan (litigasi).

Salah satu masalah yang paling umum adalah perselisihan hubungan industrial. Ini biasanya terjadi antara pengusaha dan pekerja atau antara organisasi pekerja dan tenaga kerja dan organisasi perusahaan. Adapun perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Hal itu disebabkan atas dasar rasa ketidaknyamanan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dapat ditempuh cara-cara alternatif untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak yang terdiri dari bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dibidang tersebut dengan judul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI DI PT BANGKA CAKRA KARYA BANGKA BELITUNG”**.

---

<sup>9</sup> Ari Yuliasuti, Emir Syarif, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan *Acte Van Dading*”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16, No. 02, (Desember, 2021), hlm. 89.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini akan dibahas beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimana upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang hukum administrasi negara khususnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan masukan bagi pekerja dalam upaya penyempurnaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung.
- b) Bagi pekerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan masukan bagi pekerja yang dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja mengundurkan diri di PT Bangka Cakra Karya Bangka Belitung.