

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Perselisihan dapat terjadi dalam setiap hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha. Dalam setiap hubungan kerja antara buruh dengan majikan. Maka para pihak-pihak yang terkait dalam perselisihan tersebut berusaha mencari jalan penyelesaiannya sendiri-sendiri. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun makin luas. Seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang No. 22 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

*“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara  
pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat  
pekerja/serikat buruh*

*pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”<sup>1</sup>*

Dalam suatu perusahaan, antara pekerja dengan pengusaha harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Tetapi dalam praktek masih sering terjadi kesalahpahaman dan mungkin juga kecurangan antara pekerja dengan pengusaha dalam menjalani hak dan kewajibannya. Terjadinya perselisihan diantara manusia khususnya di bidang ketenagakerjaan merupakan perselisihan umum yang akan dialami oleh para pengusaha dengan para buruh. Sementara itu negara harus menjamin hal tersebut karena bagaimanapun mendapatkan pekerjaan merupakan Hak Asasi Manusia. Sebagaimana amanat yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945:

*“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja sangat berpengaruh pada maju, berkembang dan sejahteranya suatu perusahaan, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan

---

<sup>1</sup> Zaeni, Rahmawati, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Inonesia*. Prenadamedia Group: Jakarta, h. 200

pembangunan yang tentunya dapat terlaksana jika telah dilakukan suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan:

*“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”*

Dengan demikian jika terjadi sengketa hukum (*legal dispute*) menyangkut ketenagakerjaan maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus selain peradilan biasa atau penyelesaian di luar pengadilan seperti perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi. Mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. Perselisihan tersebut bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal misalnya kondisi sosial, politik, dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan dapat menimbulkan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial. Sedangkan faktor internal adalah menyangkut pribadi masing-masing pekerja, misalnya ada

masalah keluarga yang dapat berpengaruh pada kinerja pekerja. Mencermati konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat dilihat secara hitam: putih semata, melainkan melalui berbagai sudut pandang.

Hal tersebut dikarenakan masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang memang cukup kompleks. Oleh karena itu Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Ende yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah kabupaten Ende adalah penyelenggara tugas dan fungsi Departemen Tenaga Kerja dibidang pembinaan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja di daerah. Salah satu diantaranya adalah pengawasan atas pengawasan hubungan kerja di Kabupaten Ende, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Ende amat berperan dan bertanggung jawab dalam pengawasan hubungan kerja di Kabupaten Ende.

Adapun sejumlah perselisihan yang telah masuk pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Ende, masalah tersebut antara lain mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Pada tahun 2018 ada sebanyak 20 kasus, tahun 2019 sebanyak 9 kasus, tahun 2020 sebanyak 8 kasus, pekerja/buruh yang menyelesaikan perselisihannya pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende. Sehubungan dengan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas maka daerah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk wilayah Kabupaten Ende. Terutama peran dalam pelaksanaan pengawasan hubungan kerja dan penyelesaian

perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dan diharapkan peranan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sesuai dengan tujuan otonomi daerah, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh dan pekerja/buruh secara khusus berkaitan dengan permasalahan tersebut maka penulis terpacu untuk menulis dan Melakukan penelitian tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan di Kabupaten Ende.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan perusahaan di Kabupaten Ende?
2. Apa faktor-faktor penghambat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan perusahaan di Kabupaten Ende?

## **C. Ruang Lingkup**

Untuk mengetahui sesuai dengan rumusan masalah dan penelitian maka ruang lingkup penelitian ini difokuskan dalam peranan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Ende dalam proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan di Kabupaten Ende.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan di atas adalah:

- a. Untuk mengetahui proses dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan di Kabupaten Ende.
- b. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat dalam proses penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan di Kabupaten Ende.

#### **E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

##### **Kerangka Teori**

##### **Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, ditertibkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) Negara.
- 2) Instansi-instansi pengusaha (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.

- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak terpicik menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- 5) Keputusan secara konkrit dilaksanakan.<sup>2</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukumsebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan beribawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.<sup>3</sup>

### **Teori Keadilan**

Menurut Aristoteles Keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantara kedua ujung ekstem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstem itu menyangkut 2 (dua) orang atau benda. Bila 2 (dua) orang tersebut punya kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang harus memperoleh benda atau hasil yang sama. Jika tidak sama, maka akan terjadi pelanggaran terhadap proporsi tersebut berarti ketidakadilan.

---

<sup>2</sup> Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Pt. Sinar Grafika; Jakarta

<sup>3</sup> Asikin, 2012. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Rajawali Press; Jakarta

Teori keadilan menurut Aristoteles diantaranya adalah:<sup>4</sup>

1. Keadilan Komunitatif

Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi bagiannya, dimana yang diutamakan adalah obyek tertentu yang merupakan hak dari seseorang. Keadilan komutatif berkenan dengan hubungan antar orang/antar individu. Disini ditentukan agar prestasi sama nilainya dengan kontra prestasi.

2. Keadilan Distributif

Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi haknya, dimana yang menjadi subjek hak adalah individu, sedangkan subjek kewajiban adalah masyarakat. Keadilan distributif berkenan dengan hubungan antar individu dalam masyarakat/Negara. Disini yang ditekankan bukan asas kesamaan/kesetaraan (prestasi sama dengan kontra prestasi). Melainkan, yang ditetapkan adalah asas proporsionalitas atau sebanding berdasarkan kecakapan, jasa, atau kebutuhan. Keadilan jenis ini berkenan benda kemasyarakatan seperti jabatan, barang, kehormatan, kebebasan dan hak-hak.

3. Keadilan Legal

Yaitu Keadilan berdasarkan undang-undang. Yang menjadi objek dari keadilan legal adalah tata masyarakat. Tata masyarakat itu dilindungi oleh undang-undang.

4. Keadilan Vindikatif

---

<sup>4</sup> Soerjono, 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia; Jakarta



Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang hukuman atau denda sebanding dengan pelanggaran atau kejahatan yang dilakukan.

#### 5. Keadilan Reaktif

Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang bagiannya yaitu berupa kebebasan untuk menciptakan sesuai dengan kreatifitas yang dimilikinya. Keadilan ini memberikan setiap orang untuk mengungkapkan kreatifitasnya di berbagai bidang kehidupan.

#### 6. Keadilan Protektif

Yaitu keadilan yang memberikan proteksi atau perlindungan kepada pribadi-pribadi. Dalam masyarakat, keamanan dan kehidupan pribadi-pribadi warga masyarakat wajib dilindungi dari tindak sewenang-wenang pihak lain.

### **Kerangka Konsep**

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian. Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Perlindungan Hukum

Menurut Sajipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Satjipto, 2000. *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti; Bandung, h. 53

## 2. Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah gaji atau imbalan dalam bentuk lain.

## 3. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah.

## 4. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

## 5. Jenis-jenis Perselisihan:

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

## **F. Metode Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian hukum Normatif Empiris, seperti yang disampaikan oleh Profesor Abdul Kadir Muhammad bahwa:<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian*, Cet 1. PT Citra Aditya Bakti; Bandung, h. 52

“Penelitian hukum normatif empiris, (*applied law research*) adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normative (kodifikasi undang-undang, atau kontrak) secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Implementasi secara *in action* diharapkan akan berlangsung secara sempurna apabila rumusan ketentuan hukum normatifnya jelas dan tegas serta lengkap”.

#### **b. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah:

- Data primer adalah data yang diperoleh dari para responden disertai penentuan responden ditentukan dengan sistem *purpose sampling*.

Dalam penelitian ini penentuan responden atau informan dilakukan dengan sistem purposive sampling atau yang merupakan teknik penilaian peneliti akan pengetahuan informan atau responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pada umumnya sampel yang dinilai mampu menjawab suatu pertanyaan peneliti adalah orang yang berpengalaman atau memiliki pengetahuan terkait fokus penelitian.

- Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi informan atau yang sudah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu responden sebanyak 6 orang responden selaku informan/staf dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Ende tersebut.

- Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari bahan dokumentasi atau bahan yang tertulis melalui studi pustaka bersumber dari literatur dengan cara mempelajari bahan-bahan yang berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, dan laporan yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian.

#### **c. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh baik secara data primer maupun data sekunder yaitu dengan analisis deskriptif-kualitatif, merupakan metode analisis data yang mengelompokkan data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dikaitkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.

### **G. Rencana Sistematika Penulisan Skripsi dan Outline**

Penulisan yang penulis lakukan dibagi menjadi beberapa bab, yakni sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori dan Kerangka Konsep, Metode Penelitian, Sistematika dan atau outline.
2. Bab II Tinjauan Kepustakaan, terdiri dari Hukum Ketenagakerjaan, dan pada bab ini juga akan menjelaskan tentang pengertian-pengertian dari apa itu masalah perselisihan di hubungan industrial antara tenaga kerja/buruh.

3. Bab III Pembahasan memuat analisis terhadap pokok permasalahan yang pertama dalam penulisan skripsi dan gambaran umum tentang Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
4. Bab IV Pembahasan memuat analisis terhadap pokok permasalahan yang kedua dalam penulisan skripsi dan kasus PPHI-PHK di ambil dari 3 (tiga) tahun terakhir
5. Bab V Penutup berupa Kesimpulan, dan Saran