

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang memiliki konsep sebagai negara hukum yang telah ada sejak Indonesia masuk pada masa-masa kemerdekaan, yaitu pada saat Undang-Undang Dasar 1945 berlaku. Indonesia yang memiliki konsep sebagai negara hukum pada dasarnya seluruh perbuatan-perbuatan yang dilaksanakan tidak diperbolehkan berlawanan dengan peraturan atau hukum yang telah ada, sekalipun di dalam kondisi ini guna merealisasikan suatu kepentingan untuk negara maupun untuk warganya dalam bernegara.

Sifat hukum secara umum dibagi menjadi tiga, yaitu mengatur, memaksa, dan melindungi<sup>1</sup>. Hukum mempunyai sifat mengontrol lantaran hukum mengandung macam-macam wujud peraturan, yaitu perintah dan pembatasan yang mengontrol setiap perilaku warga negara. Hukum mempunyai sifat memaksa karena hukum sebagai peraturan sifatnya memaksa masyarakat untuk mematuhi, menaati dan memberi sanksi tegas bagi siapapun yang melanggarnya. Hukum mempunyai sifat melindungi karena dibentuk untuk mengayomi dan mengamankan setiap hak warga negara. Hal ini supaya terwujud keselarasan, keadilan dan keteraturan di antara beragam kepentingan masyarakat<sup>2</sup>.

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan di dalam ruang cakupan hukum privat, yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>1</sup> <https://www.kelaspintar.id/blog/edutech/definisi-hukum-dan-unsur-unsurnya>, diakses pada tanggal 30 Maret 2021.

<sup>2</sup> Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, Hlm. 32.

2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU No. 13 Tahun 2003). Bidang kajian hukum tersebut adalah satu kesatuan dan tidak bisa untuk dipisahkan, yang menyebabkan hukum dalam bidang ketenagakerjaan masuk pada hukum fungsional, artinya terdapat aspek hukum lain didalamnya. Hukum Ketenagakerjaan ditinjau pada sifatnya bisa juga bersifat publik. Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat sebab mengontrol hubungan antar-orang perseorangan (pembuatan perjanjian kerja). Hukum Ketenagakerjaan bersifat publik artinya negara dapat turut serta pada urusan ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan juga terdapat sanksi pidana pada undang-undang hukum ketenagakerjaan. Buruh harus mendapat perlindungan lewat campur tangan negara. Wujud bantuan yang diberikan oleh negara adalah menerbitkan undang-undang yang mengikat buruh dan majikan, membimbing dan mengawal jalannya Hubungan Industrial<sup>3</sup>.

Hubungan Industrial adalah persoalan yang kerap timbul antara pekerja bersama pengusaha yang tidak mungkin terhindar dari takdirnya sebagai seorang manusia. Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yaitu makhluk yang tidak bisa menghilangkan diri dari berhubungan atau berinteraksi satu dengan yang lain pada rangka mencukupi keinginannya yang berupa kebutuhan jasmani maupun rohani<sup>4</sup>. Orang lain pada saat menjalani hubungan bersama sudah pasti timbul perbedaan dan persamaan pada keperluan, pemikiran, dan perbedaan dapat

---

<sup>3</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cinta Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, Hlm.106.

<sup>4</sup> Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, Hlm.1.

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.1.

menimbulkan perselisihan, pergesekan atau konflik<sup>5</sup>. Setiap orang mempunyai bermacam metode guna mengatasi konflik yang sedang dihadapi, dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan dari pihak ketiga yang netral dan sebagainya. Penanganan seperti ini biasa disebut penyelesaian sengketa di luar Pengadilan atau *alternative disput resolution* (ADR) yang pada masyarakat Indonesia penanganan seperti ini telah lama diketahui, yaitu lewat musyawarah mufakat baik menyertakan pihak lain maupun tidak<sup>6</sup>.

Pihak yang berselisih apabila tidak memperoleh titik temu pada penyelesaian sengketa yang dihadapi, kemudian baru melalui jalan pengadilan. Penanganan sengketa lewat pengadilan membutuhkan biaya yang besar, menghabiskan waktu dan bisa menyebabkan perselisihan lantaran putusan pengadilan mempunyai dua pilihan yaitu menang dan kalah. Penyelesaian Perselisihan diluar pengadilan dianggap sebagai alternatif penyelesaian yang murah dan cepat, putusannya bisa melanggengkan hubungan dikarenakan bersifat *win-win solution*. Penyelesaian Perselisihan diluar pengadilan pada saat ini menjadi alternatif pilihan yang ditempuh oleh kalangan pengusaha yang telah menemukan penyelesaian dengan suatu kesepakatan.

Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atau non litigasi maupun lewat pengadilan atau litigasi disadari mempunyai berbagai keuntungan, maka peraturan perundang-undangan di Indonesia sudah mengatur penyelesaian perselisihan tersebut termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

---

<sup>6</sup> *Ibid*, Hlm.7.

mengakomodir kedua proses penyelesaian perselisihan tersebut (litigasi dan non litigasi).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan UU No. 2 Tahun 2004) menyatakan bahwa :

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan”.

Penegak hukum yang memutus perselisihan hubungan industrial masih banyak yang kurang memahami asas keadilan, meskipun telah diatur secara tegas pada undang-undang, sehingga dalam memberikan putusan seringkali memihak pada kepentingan pengusaha. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, meliputi :

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja maupun hak-hak perusahaan, hal ini akibat dari adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh, yaitu perselisihan antara serikat pekerja, serikat buruh dengan serikat pekerja / serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban kepada serikat pekerja<sup>7</sup>.”

---

<sup>7</sup> Broto Suwiryo, *Op. Cit.*, Hlm.4.

Perselisihan Hak juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan mengenai hal yang sudah diatur atau sudah ada dasar hukumnya.

Suatu perselisihan sebelum dapat didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial melalui gugatan, harus diselesaikan terlebih dahulu melalui Bipartit, yaitu perusahaan dan buruh. Perundingan Bipartit jika sudah menemui kesepakatan, lalu kesepakatan akan dibuat pada Perjanjian Bersama yang ditandatangani perusahaan dan pekerja. Perjanjian Bersama diatur dalam Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 23 UU No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian internal Bipartit, apabila tidak mencapai kesepakatan, lalu pihak yang berselisih dapat melanjutkannya ke perundingan Tripartit, yaitu antara perusahaan, pekerja, dan Mediator. Mediator di tahap Tripartit adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang akan menengahi perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Mediator akan menjelaskan aturan hukumnya beserta segala konsekuensinya, serta menyerahkan keputusan akhir pada kebijaksanaan para pihak untuk membuat kesepakatan. Tahap mediasi ini jika mencapai kesepakatan damai, lalu akan dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang ditandatangani perusahaan dan pekerja, serta Mediator menjadi saksi. Proses mediasi jika tidak mencapai kesepakatan, lalu Mediator akan membuat Anjuran Tertulis tentang apa saja yang harus dilakukan oleh pihak yang berselisih. Gugatan baru bisa didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setelah proses Bipartit dan Tripartit tidak menemukan solusi yang disepakati.

Penelitian ini akan membahas mengenai kasus yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo (Disnaker Sidoarjo) tentang Perselisihan Kepentingan

(Kenaikan Upah Pokok 2021) antara PT. Asahimas Flat Glass, Tbk dengan serikat pekerja yang ada di PT. Asahimas Flat Glass, Tbk.

Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Kepentingan dalam menyelesaikan masalah tersebut, maka Disnaker Sidoarjo memanggil para pihak untuk sidang mediasi pada tanggal 24 Februari 2021, kemudian pada tanggal yang sama para pihak hadir dan memberikan keterangan secara lisan. Majelis Mediator berupaya untuk menyelesaikan secara kekeluargaan namun para pihak tetap pada pendapat masing-masing. Mediasi kemudian dilanjutkan pada 03 Maret 2021. Sidang mediasi 03 Maret 2021 para pihak hadir dan memberikan keterangan secara lisan maupun tertulis dilengkapi dengan bukti-bukti tertulis, namun para pihak tetap pada pendapatnya masing-masing yang berbeda. Pertemuan kemudian ditunda sampai tanggal 18 Maret 2021. Pihak yang berselisih pada pertemuan tanggal 18 Maret 2021 masih tetap pada pendapat masing-masing yang berbeda dan pada kesempatan tersebut pengusaha PT. Asahimas Flat Glass, Tbk memberikan pendirian akhir tambahan secara tertulis.

Majelis Mediator dalam upaya untuk menyelesaikan perselisihan tidak tercapai suatu kesepakatan dan keterangan para pihak dianggap telah cukup, maka sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Majelis Mediator Disnaker Sidoarjo mengeluarkan anjuran tertulis yang pada pokoknya Pihak Pengusaha PT. Asahimas Flat Glass, Tbk dan Serikat Pekerja PT. Asahimas Flat Glass, Tbk agar sepakat Penentuan Kenaikan Faktor

Perbaikan Hidup sebagai komponen kenaikan upah pokok tahun 2021 di PT. Asahimas Flat Glass, Tbk. Sidoarjo, dalam bentuk nominal sebesar Rp. 2000,-(dua ribu rupiah), para pihak wajib memberikan jawaban paling lambat 10 hari sesudah mendapat anjuran dengan menyerahkan tembusan kepada pihak lain, dan apabila pihak yang berselisih mengiyakan anjuran tertulis paling lambat 3 hari semenjak anjuran tertulis disetujui, pihak yang berselisih menemui Majelis Mediator guna dibuatkan Perjanjian Bersama. Pihak yang berselisih apabila tidak menyampaikan jawaban sesuai waktunya, maka dianggap menolak anjuran dan pihak yang berselisih atau salah satu pihak bisa meneruskan penyelesaian perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Surabaya.

Pihak yang berselisih kemudian menyatakan menerima terhadap Anjuran Tertulis dari pihak Majelis Mediator Disnaker Sidoarjo, sebagaimana yang tertuang didalam surat Perjanjian Bersama dari para pihak tertanggal 29 Maret 2021.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan uraian diatas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah Perjanjian Bersama dalam penyelesaian Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum eksekutorial?”.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **a. Tujuan Akademis**

Penelitian ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya.

## **b. Tujuan Praktis**

1. Mengetahui kekuatan eksekutorial terhadap Perjanjian Bersama didalam penyelesaian Hubungan Industrial.
2. Mengetahui peran mediator didalam penanganan perselisihan Hubungan Industrial.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

### **A. Manfaat Teoritis**

1. Pengembangan dalam ilmu hukum, khususnya pada bidang Hukum Ketenagakerjaan.
2. Bahan acuan bagi penelitian yang sama pada masa mendatang.

### **B. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keadaan yang ada di lapangan terkait dengan kesesuaian hukum mengenai pelaksanaan Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

## **1.5. Metode Penelitian**

### **a. Tipe Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yang merupakan penelitian berdasarkan pada peraturan



perundang-undangan yang berlaku dan literatur-literatur serta norma-norma yang berkaitan dengan pokok bahasan.

**b. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang digunakan ialah (*statute approach*) dan (*conceptual approach*). *Statute approach* adalah peraturan yang digunakan dengan membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan permasalahan yang ditangani. Sedangkan *Conceptual approach* merupakan teori dari ahli hukum, literatur-literatur dan bacaan lainnya yang sesuai dengan kasus yang diambil.

**c. Sumber Penelitian Hukum**

Bahan/sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer, Indonesia menganut Civil Law System dimana hukum positif seperti Peraturan Perundang-undang yang digunakan sebagai bahan hukum primer dimana merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat, dalam hal ini yakni :
  - a. Undang-Undang Dasar 1945.
  - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
  - c. *Herziene Indonesich Reglement*.
  - d. *Rechtreglement voor de Buitengewesten*.
  - e. *Reglement of de Rechtsvordering*.
  - f. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

- g. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - h. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  - i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.
2. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer, tidak bersifat mengikat tetapi menjelaskan mengenai olahan pendapat atau pikiran para ahli. Bahan hukum sekunder dapat berupa buku-buku hukum, karya tulis ilmiah, situs internet, literatur-literatur, serta kamus-kamus hukum.

#### **d. Langkah Penelitian**

Langkah penelitian ini terdiri dari beberapa kegiatan seperti pengumpulan bahan hukum, yang dilakukan dengan studi pustaka melalui inventarisasi, klasifikasi dan sistemasi. Langkah pengumpulan bahan hukum kemudian diikuti langkah analisis dan yang digunakan adalah metode deduksi. Langkah penelitian berawal dari hal-hal yang bersifat umum yaitu peraturan perundang-undangan, doktrin serta teori-teori yang diterapkan pada rumusan masalah yang merupakan hal khusus.

Penafsiran Otentik dan Penafsiran Sistematis digunakan dengan tujuan untuk memperoleh jawaban yang benar, digunakan penafsiran

otentik dan penafsiran sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti dari suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Selanjutnya penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan pasal yang berhubungan dengan pasal-pasal lainnya yang ada dalam undang-undang itu sendiri untuk memperoleh pengertian lebih baik dan lengkap.

#### **1.6. Pertanggungjawaban Sistematis**

Skripsi ini terdiri dari empat bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab guna memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut :

**BAB I: PENDAHULUAN,** Bab ini dari latar belakang yang memaparkan mengenai isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga mengemukakan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang digunakan yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, serta pertanggungjawaban sistematis terhadap susunan bab-bab berikutnya.

**BAB II: PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.** Bab ini terbagi dalam 3 sub bahasan. **Bab 2.1 Tahap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.** Berisi tentang Tahapan dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial. **Bab 2.2 Perjanjian Bersama Sebagai Kesepakatan Para Pihak Dalam Bipartit dan Tripartit.** Berisi tentang kesepakatan para pihak dalam Bipartit dan Tripartit yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama. **Bab 2.3 Eksekusi Putusan Dalam Sengketa Pengadilan**

**Hubungan Industrial.** Berisi tentang kekuatan eksekusi putusan dalam sengketa Pengadilan Hubungan Industrial.

**BAB III: KRONOLOGI KASUS DAN KEKUATAN EKSEKUTORIAL PUTUSAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** Bab ini terbagi dalam 2 sub bahasan. **Bab 3.1 Kronologi Kasus PT. Asahimas Flat Glass, Tbk Dengan Serikat Pekerja PT. Asahimas Flat Glass, Tbk.** Berisi tentang kronologi kasus Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Asahimas Flat Glass, Tbk dengan Serikat Pekerja PT. Asahimas Flat Glass, Tbk. **Bab 3.2 Kekuatan Eksekutorial Putusan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.** Berisi tentang kekuatan eksekusi dari perdamaian atau mediasi didalam Penyelesaian Hubungan Industrial.

**Bab IV: PENUTUP,** Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran, adapun kesimpulan ini merupakan jawaban atas rumusan masalah yang terdapat pada Bab I, sedangkan saran berisi masukan atau rekomendasi kepada pemerintah, pihak akademis serta pihak-pihak lain yang terkait.