

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, setiap manusia membutuhkan pekerjaan baik yang dilakukan oleh sendiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara yang selanjutnya disebut pegawai negeri atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan negara tersebut menunjukkan bahwa setiap orang memiliki tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.<sup>1</sup>

Pasal 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menjamin setiap orang berhak atas kepastian hukum dan hak atas upah/gaji yang lahir dari hubungan industrial. Hubungan industrial di Indonesia ini menganut hubungan industrial yang

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1988) hal. 19

berlandaskan pengamalan nilai-nilai Pancasila, atau disebut dengan hubungan industrial Pancasila. Pendekatan Pancasila menjadi tolak ukur utama dalam hubungan industrial karena adanya proses musyawarah mufakat baik formal maupun informal yang bersandar pada peraturan positif dan kenyataan berdasarkan kepentingan nasional.<sup>2</sup>

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, bukanlah orang yang bekerja atas usahanya sendiri, melainkan yang bekerja pada orang atau pihak lain. Bekerja pada orang atau pihak lain menurut hukum ketenagakerjaan didasarkan pada adanya hubungan kerja.<sup>3</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

“Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut hubungan kerja tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.”

Oleh karena itu perusahaan dan pekerja/buruh, keduanya memiliki dua kepentingan yang saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Namun hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh berjalan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.<sup>4</sup> Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun

---

<sup>2</sup>Craig Johnson, *Pembangunan Tanpa Teori: Kuasa Pengetahuan dan Perubahan Sosial*, (Yogyakarta: Resist Book, 2013) hal. 116

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 63

<sup>4</sup> Makalah seminar diskusi panel “*Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Dengan Pemberian Pesangon Bagi Yang Melakukan Kesalahan Berat Dan Tentang*

2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) berusaha menempatkan keduanya dalam posisi yang seimbang sehingga tidak ada pihak yang diberatkan.

Kasus Ketenagakerjaan itu banyak terlihat dari banyaknya putusan di Perselisihan Hubungan Industrial di seluruh Indonesia, salah satunya adalah hak dari para pekerja yang di PHK. UU Ketenagakerjaan menentukan paling lama 2 tahun namun nyatanya tidak juga dapat mengakomodir hak-hak dari pekerja tersebut, oleh karena itu kasus ini yang akhirnya menghasilkan putusan MK mengenai waktu daluwarsa pekerja mendapatkan haknya setelah di PHK, melalui putusan MK No.100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang menyatakan bahwa upah dan hak pesangon yang lahir dari hubungan industrial harus dilindungi selama pekerja tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan. Maka dari itu, hak pekerja untuk mendapatkan pesangon tidak dapat dirampas oleh ketentuan batas waktu. Hakim menilai ketentuan mengenai batas waktu menempatkan pekerja pada posisi yang riskan karena tidak adanya kepastian hukum dalam menagih hak-hak mereka dengan demikian tidak ada masa daluwarsa dalam hal penuntutan upah.<sup>5</sup> Dinyatakan pula bahwa Pasal 96 UU Ketenagakerjaan telah dicabut.

Hubungan ketengakerjaan di Indonesia saat ini cenderung eksploitatif dan bersifat sepihak dimana pekerja/ buruh lebih tidak diuntungkan.<sup>6</sup> Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 22 serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

---

*Kadaluwarsa Pembayaran Upah Dihubungkan Dengan Kepastian Hukum Bagi Iklim Usaha* Januari 2014

<sup>5</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013

<sup>6</sup> Ari Hernawan, *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*, (Denpasar : Udayana University Press, 2013), hal. 1

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1 mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dari kejadian itu, kedudukannya kurang seimbang antara pekerja/ buruh dan pengusaha, sehingga kasus perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cara litigasi, mediasi, arbitrase, dan konsiliasi.

Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 22 UU tentang Ketenagakerjaan merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan Industrial yang paling sering ditemui adalah perselisihan hak, yaitu ada kesepakatan dan hak normatif yang tidak dilaksanakan.<sup>7</sup> Perselisihan hak tersebut terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan biasanya mengenai hak normatif tersebut berupa upah. Mogok kerja oleh pekerja/buruh dapat menolong

---

<sup>7</sup> Danang Dermawan, 2014, “Pemenuhan Hak Pekerja Akibat Mogok Kerja di PT. Jogja Tugu Trans Yogyakarta”, *Penulisan Hukum*, (Yogyakarta : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2014) hal. 6

pekerja/buruh namun dilakukan bila tidak terdapat alternatif lain untuk menuntut hak mereka.<sup>8</sup>

Di Kota Balikpapan terdapat seorang pekerja memimpin para pekerja/ buruh PT. Angkasa Pura I Bandara Sepinggang Balikpapan untuk melakukan mogok kerja. Selama sehari penuh tanggal 9 Mei 2008, sekitar 200 pekerja/buruh anggota Serikat Pekerja PT. Angkasa Pura I Bandara Sepinggang melakukan mogok kerja dalam kaitan tuntutan hak mereka kepada direksi yang berkaitan dengan peningkatan gaji pokok, tunjangan hari tua dan tunjangan kerja.<sup>9</sup>

Setelah peristiwa Mogok karyawan tersebut, pemimpin dari Aksi Mogok sekaligus Ketua Serikat Pekerja Balikpapan Kalimantan Timur yaitu Arif Islam diberhentikan secara tidak jelas. Akibat pemberhentian secara sepihak tersebut, Arif kehilangan pemasukan selama 1 tahun sebesar Rp 109.000.000,00 sebagai karyawan Angkasa Pura Balikpapan. Oleh sebab itu Arif menuntut Pihak Angkasa Pura untuk membayarkannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, skripsi ini memberikan kajian akademis yang dapat digunakan sebagai pertimbangan akademis dalam menyelesaikan kasus Ketenagakerjaan terkait Mediasi dalam perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Hal ini bertujuan supaya Pemerintah Indonesia mampu mewujudkan sistem ketengakerjaan seperti yang telah tercantum dalam Pasal 28 UUD NRI 1945. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “**Mediasi Perselisihan**

---

<sup>8</sup> D. Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, “*Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*”, (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya, 2005) hal. 108

<sup>9</sup> Putusan Perkara 167/ PHI.G./2012/ PN.JKT.PST

## **Hubungan Industrial Pada Kasus Putusan Perkara No. 167/ PHI.G./2012/ PN.JKT.PST. ”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana mediasi perselisihan Hubungan Perindustrial menurut Peraturan Perundang-undangan?
- b. Bagaimana upaya mediasi perselisihan Hubungan Perindustrial dalam Kasus Putusan Perkara No. 167/ PHI.G./2012/ PN.JKT.PST.?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu :

- a. Memahami Mediasi perselisihan Hubungan Perindustrian menurut Peraturan Perundang-undangan.
- b. Menguraikan upaya Mediasi perselisihan Hubungan Perindustrian dalam Studi Kasus Putusan Perkara No. 167/ PHI.G./2012/ PN.JKT.PST.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1) Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini untuk memberikan penjelasan ilmiah tentang upaya Mediasi perselisihan Hubungan Perindustrian dalam Studi Kasus Putusan Perkara No. 167/ PHI.G./2012/ PN.JKT.PST menurut Peraturan Perundang-undangan.
2. Penelitian untuk menambah pengetahuan dan melengkapi literature tentang Hukum Ketenagakerjaan terutama pembahasan mengenai Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial.

## **2) Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan masukan terhadap Dinas Ketenagakerjaan di daerah atau Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Guna mempermudah pembahasan, penulis membagi penulisan ini dalam 5 (lima) bab, dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab tersendiri. Sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I, adalah pendahuluan yang berisikan paparan latar belakang permasalahan yang menjadi inti dari penelitian. Perumusan masalah menjadi titik fokus dalam pembahasan skripsi. Kemudian disertakan tujuan dan manfaat penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II, menguraikan pembahasan materi mengenai tinjauan pustaka yang terdiri dari landasan teori dan landasan konseptual mengenai Hukum ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok kerja, dan Mediasi.

Bab III membahas tentang Metode Penelitian yang digunakan dalam skripsi.

Bab IV akan membahas mengenai Putusan Perkara No. 167/ PHI.G./2012/ PN.JKT.PST. untuk melihat korelasi pembahasan secara teori. Yakni prosedur mediasi dalam pemutusan hubungan kerja dikaitkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, serta dasar pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan dikaitkan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Bab V Penutup terdiri atas simpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan dan saran-saran baik refleksi atau hasil temuan penelitian maupun apa yang seharusnya dilakukan pada masa yang akan datang.