

**DISPUTE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATION OF PT. HAENGNAM  
SEJAHTERA INDONESIA IN THE MEDIATION STEP OF DINAS TENAGA KERJA  
OF KABUPATEN BOGOR**

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PT.  
HAENGNAM SEJAHTERA INDONESIA DI TINGKAT MEDIASI PADA DINAS  
TENAGA KERJA KABUPATEN BOGOR**

**Omon Remen\*, Endeh Suhartini\*\*, Ani Yumarni\*\*\***

[Omonremen66@gmail.com](mailto:Omonremen66@gmail.com)

*(Diterima pada: 30-01-2018 dan dipublikasikan pada: 30-03-2018 )*

**ABSTRACT**

*Importance of law development Indonesia especially about law of labor will bring a positive issue for industrial people. Industry as a one of economic center should have regulation to resolve conflict happens within production process. This research is to know the solution of industrial relation conflict which is done by labor union, based on Law No. 2 of 2004 about Industrial Relation Dispute Settlement, to advocate dispute The method for this research is by using normative empirical approach towards Laws and regulation, or literatures and field study to one of the private companies in Kabupaten Bogor. Conclusion of this research is that procedures to settle the dispute of industrial relation done by labor union in accordance with Law No 21 Tahun 2004 are: 1) Bipartite negotiation. 2) Authorized institution of manpower (mediation, conciliation, and (arbitration). 3). Industrial Relation Courts*

---

**Keywords:** *Solution of Industrial, Industry Relation, Mediation.*

---

**ABSTRAK**

Pentingnya pembangunan hukum di Indonesia terutama hukum ketenagakerjaan akan membawa dampak positif bagi masyarakat industri. Industri sebagai salah satu sumber ekonomi sudah tentu harus dibuatkan regulasinya untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam proses produksi. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja, berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam mengadvokasi perkara perselisihan hubungan industrial. Metode yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan yang bersifat studi empiris normatif, dengan menelaah Undang-undang atau literatur-literatur dan studi lapangan pada salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Bogor. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa, Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja berdasarkan Undang-undang No 21 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut : a) Perundingan Bipartit. b) Lembaga / Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Mediasi, atau Konsiliasi, Arbitrasi) c) Pengadilan Hubungan Industrial.

---

**Kata Kunci :** penyelesaian Perselisihan, Mediasi, Hubungan Industrial.

---

---

\* Fakultas Hukum-Universitas Djuanda Bogor, Jl.Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

\*\* Fakultas Hukum-Universitas Djuanda Bogor, Jl.Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

\*\*\* Fakultas Hukum-Universitas Djuanda Bogor, Jl.Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

## A. Pendahuluan

Seiring majunya pembangunan diberbagai bidang, terutama pembangunan dibidang hukum di Indonesia, maka semakin meningkat pula tingkat kesadaran masyarakat Indonesia akan pentingnya hukum. Hal itu berlandaskan pada amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alenia ke-4 yang menyatakan bahwa “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, dan juga termuat dalam dasar Negara Republik Indonesia pada sila kedua yaitu “Kemanusiaan yang adil dan beradab”. Kesadaran akan hukum pun terjadi pada kalangan buruh yang berkaitan langsung dengan Pembangunan ketenagakerjaan. Hal tersebut dilaksanakan atas dasar keterpaduan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.<sup>1</sup>

Pembangunan hukum di Indonesia khususnya hukum ketenagakerjaan untuk kepentingan masyarakat perlu ditopang dengan sarana dan prasarana hukum yang memadai, sarana dan prasarana hukum yang memadai yang disediakan oleh Negara akan menentukan ketertiban masyarakat dan tegaknya sebuah keadilan. Hal yang berkaitan erat dengan kesadaran hukum yaitu pembangunan sumber daya ekonomi yang secara langsung melibatkan masyarakat dari semua lapisan. Hal ini sangat relevan dengan yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Salah satu sumber daya ekonomi yang dimaksud adalah *Industry*. Pelaksanaan industrialisasi akan melibatkan masyarakat pekerja atau buruh, Pemerintah, dan pengusaha. Ketika proses produksi berjalan dalam skala *Industry* maka akan terjadi hubungan industrial diantara pengusaha dan pekerja atau buruh menjadi sangat dominan.

Saat ini perkembangan industri di Indonesia sangat pesat, dalam pelaksanaannya sering kali terjadi konflik kepentingan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Disinilah peranan hukum ketenagakerjaan atau Undang-Undang ketenagakerjaan dibutuhkan, yang digunakan sebagai dasar penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha.

Berdasarkan Pasal 102 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh dalam melaksanakan hubungan industrial. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 103 Hubungan Industrial Pancasila dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- b. Organisasi Pengusaha

<sup>1</sup> Zainal Asikin. *Pengantar tata hukum Indonesia* Jakarta ,Rajawali Pers ,2012, Hlm: 142.

- c. Lembaga Kerjasama Tripartit
- d. Lembaga Kerjasama bipartite
- e. Peraturan Perusahaan
- f. Perjanjian Kerja Bersama
- g. Peraturan perundangan ketenagakerjaan dan
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jika kita merujuk pada Pasal 103 huruf (h) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa salah satu sarana penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini juga diperkuat dengan apa yang diamanatkan oleh Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :  
 ayat (1) Untuk pertama kali dengan Undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap pengadilan negeri Kabupaten / Kota yang berada disetiap Ibu Kota Propinsi yang wilayah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Dan ayat (2) di Kabupaten / Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Data perkara perselisihan hubungan industrial secara nasional yang disampaikan oleh : DIRJEN Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja (PHI dan Jamsos) Kementerian Tenaga Kerja tahun 2016 sebagai berikut :

NO	BULAN	JUMLAH KASUS	JUMLAH PEKERJA
1	JANUARI	217	1414
2	FEBRUARI	422	1305
3	MARET	12	1076
4	APRIL	69	213
5	MEI	13	13
6	JUNI	770	3933 <sup>2</sup>

<sup>2</sup> DIRJEN PHI dan JAMSOS. Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2016.

Kemudian data kasus perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

NO	BULAN	JUMLAH KASUS	JUMLAH PEKERJA
1	JANUARI	22	18
2	FEBRUARI	12	5
3	MARET	11	10
4	APRIL	30	28
5	MEI	25	23
6	JUNI	20	17
7	JULI	5	4
8	AGUSTUS	45	44
9	SEPTEMBER	20	20
10	OKTOBER	40	40
11	NOVEMBER	55	55
12	DESEMBER	40	39
	JUMLAH	315	343 <sup>3</sup>

Masih tingginya kasus perselisihan hubungan industrial tersebut, tentu menjadi gambaran nyata tentang kondisi hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Bogor saat ini. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan selama tiga belas tahun berlakunya Undang-undang ketenagakerjaan ternyata belum bisa menjawab kebutuhan kaum buruh untuk memperoleh proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, juga yang menjadi kebutuhan pengusaha, untuk segera mendapatkan kepastian hukum.

Ketidakmampuan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat tepat, murah dan adil untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebenarnya sudah diketahui oleh kalangan legislatif dan eksekutif. Fakta ini dibuktikan dengan ditetapkannya Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai prolegnas prioritas oleh Komisi IX DPR RI selama dua tahun berturut-turut yaitu prolegnas 2015 dan 2016. Namun sampai dengan akhir tahun

<sup>3</sup> Bidang Hubungan Industrial. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, ( wawancara dengan Suryo Kuncoro bagian mediator ) tahun 2016.

2016 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini tidak kunjung selesai direvisi, dan kelihatannya memang sengaja tidak diselesaikan yang pada akhirnya kaum pekerja/buruh masih harus berjibaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Merealisasikan apa yang diamanatkan oleh Undang-undang No 2 Tahun 2004 Pasal 59 ayat (2) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini pula dalam rangka mewujudkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang efektif, efisien, murah dan berkeadilan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Haengnam Sejahtera Indonesia Pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.**

Adapun pokok-pokok masalah yang menjadi objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Pengurus Serikat Pekerja berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 2004 ?.
2. Bagaimana pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Haengnam Sejahtera Indonesia ?.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 2004 dengan diterapkan prinsip-prinsip saling keterbukaan, maka akan tercipta suatu penyelesaian yang didasarkan atas musyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut benar-benar adil dan dapat diterima oleh para pihak yang berselisih.

Dengan diterapkannya prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila, dalam pelaksanaan Undang – undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan lagi

tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Akan tetapi, fungsi dan peranan Hubungan Industrial Pancasila telah mengubah pola hubungan industrial antara pihak-pihak bukan lagi sebagai lawan melainkan sebagai mitra dalam proses produksi.

Peranan pengurus Serikat Pekerja atau Buruh dalam memberikan advokasi kepada anggotanya menjadi penting, ketika pekerja yang sedang menghadapi masalah perselisihan hubungan industrial. Dalam mengadvokasi, tentu pengurus serikat pekerja dituntut bersikap objektif dan profesional. Tidak lagi berdasar pada keberpihakan dan atas dasar kepentingan Pekerja/Buruh.

Prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dalam penyelesaiannya antara lain :

- a. Musyawarah untuk mufakat, sebelum menempuh penyelesaian lebih lanjut, para pihak yang berselisih harus melakukan musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit.
- b. Bebas memilih lembaga perselisihan, para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi, ataupun mediasi, untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Cepat, adil, dan murah. Undang-Undang telah memberikan batasan waktu perselisihan yang jelas terhadap setiap tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial misalnya, proses bipartit ( 30 hari ), arbitrase, konsiliasi atau mediasi ( 30 hari ), waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, maka putusan

Pengadilan Hubungan Industrial adalah final.<sup>4</sup>

Jika menyimak pada prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tercantum pada huruf (c) di atas, sangat tidak relevan dengan kenyataan yang ada. kenapa demikian, karena Pengadilan Hubungan Industrial hanya ada satu di setiap propinsi. Sementara kasus begitu banyak dan ditambah lagi jarak tempuh yang begitu jauh dari lokasi kawasan padat industry. Dalam mencari penyelesaian yang adil, Pekerja atau Buruh harus mengeluarkan banyak biaya, waktu, dan energy lain untuk menempuh persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari pemaparan di atas, untuk memberikan arahan atau petunjuk serta menjelaskan gejala yang menjadi objek penelitian, peneliti menggunakan teori Hans Kelsen.yaitu teori hukum murni (*The Pure Theori Of Law*). Dinyatakan oleh Hans Kelsen bahwa hukum adalah” sama dengan Negara, suatu tertib hukum menjadi suatu Negara apabila suatu tertib hukum itu sudah menyusun suatu badan-badan atau lembaga-lembaga guna menciptakan dan mengundang serta melaksanakan hukum dinamakan tertib hukum. Apabila objek diselidiki adalah badan-badan atau lembaga-lembaga yang melaksanakan hukum, setiap perbuatan hukum harus dapat dikembalikan pada suatu norma yang memberi kekuatan hukum pada tindakan manusia tertentu itu. <sup>5</sup>

Teori hukum murni Hans Kelsen (*The Pure Theori of Law*) merupakan teori yang akan dijadikan landasan teori (*Grand Theory*) dalam penelitian ini.dimana *grand theory* adalah setiap teori yang dicoba dari penjelasan keseluruhan dari kehidupan sosial, sejarah atau pengalaman manusia. Sejarah mencatat bahwa Hans Kelsen menemukan filosofi hukum pada saat itu telah terkontaminasi oleh idiologi politik,

dan moralitas disatu sisi, dan telah mengalami reduksi karena ilmu pengetahuan disisi lain, dua pereduksi ini yang telah melemahkan hukum. Oleh karenanya Hans Kelsen mengusulkan sebuah bentuk kemurnian teori hukum yang berupaya untuk menjauhkan bentuk-bentuk reduksi atas hukum. Yurisprudensi ini dikarakteristikan sebagai kajian hukum, sebagai objek yang berdiri sendiri, sehingga kemurnian menjadi prinsip-prinsip metodologikal dasar dari filsafatnya.

Dari uraian di atas perlu diteliti apakah pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah objektif atau belum? (sesuai peraturan perundangan).Yaitu asas keadilan bagi semua pihak, dapat atau tidak terealisasi. Untuk menjawab pertanyaan diatas peneliti sajikan teori keadilan Hans Kelsen. Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan nasional yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan di dalamnya.<sup>6</sup>

Berkenaan dengan hal tersebut diatas penulis berpendapat bahwa, setiap individu yang mencari keadilan tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satunya tujuan tersebut adalah untuk meraih kesejahteraan baik lahir maupun batin. Dengan demikian penulis perlu menyajikan teori kesejahteraan sosial, menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga Negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya, dan penyelenggaraan kesejahteraan sosial adalah upaya yang terarah, terpadu dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga Negara, yang

<sup>4</sup>[www.pusatmakalah.com/2014/12/makalah-penyelisihan.html](http://www.pusatmakalah.com/2014/12/makalah-penyelisihan.html).diakses pada tanggal 25 mei 2016 jam 22 : 45 WIB.

<sup>5</sup> Soeroso R. *Pengantar Ilmu Hukum* .Jakarta, sinar grafika, 2013. Hlm : 109

<sup>6</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemaahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung, Nusa Media, 2011 Hlm : 7.

meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Dimana dalam penyelenggaraannya dilakukan atas dasar kesetiakawanan, keadilan, kemanfaatan, keterpaduan, kemitraan, keterbukaan, akuntabilitas, partisipasi, profesionalitas, dan keberlanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kesejahteraan sosial adalah terpenuhinya hak-hak dasar individu (warga negara) yang meliputi hak mendapatkan keadilan secara hukum, hak secara ekonomi, hak sosial politik tanpa melihat latar belakang dari pada individu (warga Negara).

## **B. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003.**

### **1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.**

Hukum Ketenagakerjaan apabila kita merujuk pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung arti bahwa hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang mengatur tentang hal-hal dunia ketenagakerjaan, baik pada waktu sebelum, selama, atau sesudah masa kerja. Apabila ditelaah dari pengertian katanya mengandung dua kata yaitu hukum dan ketenagakerjaan, hukum dapat diartikan sebagai norma atau seperangkat aturan yang dibuat oleh penguasa, dan ketenagakerjaan mengandung arti hal-hal yang berhubungan dengan dunia ketenagakerjaan yang meliputi tenaga kerja, lembaga usaha atau badan usaha, pemerintah sebagai lembaga penyelenggara Negara.

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur yang terbatas pada hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, akan tetapi cakupannya sangat luas termasuk bagaimana mempersiapkan calon-calon tenaga kerja yang memiliki skil dan kompetensi kerja. Hal ini di atur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yang diwujudkan dengan apa yang dinamakan (BLK) Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja ini berfungsi membina dan melatih

para calon tenaga kerja yang dipasilitasi oleh Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja yang berada di Kabupaten/Kota.

Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan nama hukum perburuhan. Pengertian hukum ketenagakerjaan menurut Mr. MG Levenbach dan Imam Soepomo, keduanya mengartikan hukum yang mengatur antara buruh dengan majikan. Adapun hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Dengan demikian dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur hubungan antara Negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan hukum perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan).<sup>7</sup>

Apabila merujuk pada sejarah hukum ketenagakerjaan Indonesia, sepengetahuan penulis, bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan, yang terakhir adalah dengan disyahkannya Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari XVIII BAB dan 193 Pasal dan dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Namun ada beberapa Pasal dalam Undang-undang tersebut yaitu Pasal 137, Pasal 138 ayat (1), Pasal 158, 159, 160, 170, 171, dan Pasal 186 sudah tidak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar hukum, hal ini didasarkan karena adanya putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang mengabulkan permohonan Pemohon dalam perkara uji materi pada pemohon yang merasa hak konstitusinya dirugikan dengan diberlakukannya atas Pasal-pasal dalam Undang undang tersebut.

### **2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan pada Pasal 3 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan

<sup>7</sup> Iman Sjahputra Tunggal, *Ketegakerjaan Indonesia*, Cet. Ke 1, Harvarindo, 2002, Hlm. 12

ketenagakerjaan di Indonesia diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik material maupun sepirtual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pembangunan Indonesia. Sesuai dengan kedudukan dan perannya, maka tenaga kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan pembangunan sumber ekonomi nasional. Namun demikian dalam perjalanannya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dibutuhkan peraturan yang dapat melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terus terjadi, tidak semua permasalahan ketenagakerjaan dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Peraturan-peraturan yang mengatur hukum ketenagakerjaan sudah ada tetapi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan belum maksimal. Beberapa permasalahan sering terjadi diantaranya, mulai dari kekerasan terhadap tenaga kerja, pemulangan TKI sampai maraknya demo buruh menghiasi pemberitaan di Koran Koran di ibu kota yang menuntut adanya kenaikan upah.<sup>8</sup>

Untuk itulah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin adanya kesamaan dan kesempatan yang sama, dan tidak ada perlakuan diskriminasi dalam bentuk apapun dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha, dan juga demi terciptanya ketenangan bekerja

bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi Pengusaha.

Jika kita merujuk pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kita akan menemukan tujuan hukum ketenagakerjaan. Ada 4 (empat) tujuan hukum ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Pasal 4 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Secara keseluruhan tujuan hukum ketenagakerjaan sudah sangat baik dan juga telah mengakomodir kepentingan semua pihak, namun pada pelaksanaannya dilapangan masih seringkali ditemukan ketidak sesuaian antara tujuan dengan kenyataan. Namun demikian dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia tetap membutuhkan peraturan perundangan yang bisa melindungi para pekerja dan pengusaha, hal ini dimaksudkan dalam rangka menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

### **3. Pengertian Pekerja, Pengusaha, Perusahaan dan Serikat Pekerja**

Dalam industri baik itu manufaktur maupun jasa, tidak terlepas dari beberapa pihak yang ikut terlibat didalamnya. Dalam proses produksi sudah barang tentu akan melibatkan pemodal (Pengusaha) dan tenaga kerja (*Man Power*), dalam dunia usaha pihak-pihak yang akan terlibat antara lain adalah Pengusaha, Pekerja, dan Pemerintah masing-masing pihak memiliki peranan dan fungsi yang berbeda namun tentu dalam

<sup>8</sup> Endeh Suhartini, Sistem Pembayaran Upah Pekerja, Jurnal Dialogia juridical, Universitas Maranatha. April 2015, Hlm. 1

pelaksanaanya ketiganya harus bersinergi satu sama lainnya.

Berdasar pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (3) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat bahwa yang dimaksud dengan Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Apabila kita telaah dalam pengertian Pekerja ada dua unsur pokok penting dalam pengertian tersebut yaitu kata orang dan kata upah/imbalan. orang identik dengan manusia, tentu dalam pelaksanaanya pekerja harus diperlakukan secara manusiawi termasuk didalamnya upah Pekerja atau imbalan bagi pekerja harus memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara manusiawi. Pekerja/Buruh yang dimaksud disini adalah meliputi Pekerja pada perusahaan swasta, BUMN, BUMD, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus.

Secara yuridis pergantian kata atau istilah Buruh menjadi Pekerja sangat relevan dengan dengan jiwa Hubungan Industrial Pancasila (HIP), secara psikologis pergantian istilah Buruh dengan Pekerja dimaksudkan agar tidak terjadi perbedaan cara pandang dalam memaknai istilah tersebut, maka dari itu untuk mengakomodir kepentingan semua pihak (Pekerja dan Pengusaha) didalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Pekerja/Buruh.

### **C. Peranan Pengurus Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pt. Haengnam Sejahtera Indonesia**

PT. Haengnam Sejahtera Indonesia adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industry manufaktur yang memproduksi keramik peralatan rumah tangga (saniter), PT. Haengnam Sejahtera Indonesia terletak di Jl. Raya Cicadas Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. Dengan luas areal pabrik kurang lebih 3 hektar dan mempekerjakan 1261 pekerja laki-laki dan perempuan dan 3 orang asing (Korea) sebagai technisi. Di PT.

Haengnam Sejahtera Indonesia memiliki Organisasi Serikat Pekerja yang berafiliasi pada Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan dan Umum, dan pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja sebanyak 550 pekerja yang terdiri dari 300 pekerja perempuan dan 250 pekerja laki-laki. Data verifikasi tahun 2016.<sup>9</sup>

Produk yang dihasilkan PT. Haengnam Sejahtera Indonesia dipasarkan dalam dan luar negeri. Dengan komposisi 90 % pasar export dan 10 % pasar (Indonesia, Aprika Selatan). Dalam proses produksi telah terjalin hubungan industrial yang harmonis antara para pelaku proses produksi (pengusaha dan pekerja). Dalam pelaksanaanya pengusaha dan pekerja di PT. Haengnam Sejahtera Indonesia telah memiliki LKS BIPARTIT (Lembaga Keerja Sama Bipartit) sebagai lembaga yang mawadahi aspirasi pekerja dan pengusaha yang bersifat konsultasi dan komukasi dalam hal-hal yang berhubungan dengan masalah masalah ketenagakerjaan dan dalam proses produksi. Dan PT. Haengnam Sejahtera Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang tercatat sebagai anggota APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Kabupaten Bogor.

Sesuai dengan Pasal 2 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa jenis-jenis Perselisihan hubungan industrial meliputi beberapa hal antara lain :

1. Perselisihan hak.
2. Perselisihan kepentingan.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
4. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan.

Hal-hal sebagaimana di atas dapat diselesaikan melalui beberapa tahapan antara lain: tahapan perundingan bipartit, tahapan tripartit, dan tahapan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja/ Buruh

<sup>9</sup> [www.pthsi.com](http://www.pthsi.com), company profil.



atau Serikat Pekerja/Buruh dengan pengusaha, para pihak yang berselisih dapat didampingi oleh organisasi masing-masing pihak. Pekerja/Buruh dalam penyelesaiannya bisa didampingi oleh pengurus serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 87 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan juga pengusaha bisa didampingi oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Amanat Undang-undang tersebut adalah sebagai berikut: “Serikat Pekerja/Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.”

Peranan pengurus Serikat Pekerja/Buruh dalam memberikan advokasi kepada anggotanya dalam perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentu harus dilakukan secara profesional. Sebelum melakukan perannya sebagai kuasa hukum bagi pekerja/buruh, pengurus serikat pekerja/serikat buruh hendaknya dibekali dengan pengetahuan yang cukup, baik pengetahuan formal maupun pengetahuan non formal yang didapat dari pengalaman lapangan.

Ketika menjalankan peranannya, pengurus serikat pekerja/buruh dalam memberikan pendampingan kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada anggotanya di semua tahapan, pengurus serikat pekerja/buruh hendaknya mempelajari duduk perkara dengan teliti dan cermat. Jangan sampai niat baik pengurus serikat pekerja/buruh dalam hal pendampingan terhadap anggotanya menjadi kekecewaan anggotanya akibat tidak cermat dan tidak hati-hati dalam mempelajari pemasalahannya.

Lebih lanjut, yang dapat bertindak sebagai kuasa atau wakil dalam perkara perdata pada umumnya adalah advokat sesuai Pasal 32 UU No 18 Tahun 2004. Akan tetapi lain halnya dengan ketentuan Pasal 87 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata memberikan ruang bagi

pengurus serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha untuk dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya di persidangan. Yang dimaksud serikat pekerja/buruh adalah meliputi pengurus serikat pekerja/buruh tingkat perusahaan, tingkat Kabupaten/Kota, tingkat propinsi dan tingkat pusat.

Dalam prakteknya penerapan ketentuan Pasal 87 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, seringkali menimbulkan permasalahan, menyangkut kualitas pengurus serikat pekerja/buruh yang bagaimanakah yang dapat menjadi kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Apakah cukup hanya menunjukkan bahwa serikat pekerja/ buruh yang bersangkutan bernaung telah tercatat di kantor /instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan? Ataukah pengurus serikat pekerja/buruh tersebut dalam kapasitasnya sebagai penerima kuasa harus mampu menunjukkan kepada majelis hakim surat keputusan pengangkatan sebagai pengurus serikat pekerja/buruh bernaung, telah tercatat di kantor/ instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Ataukah pengurus tersebut dalam kapasitasnya sebagai penerima kuasa harus mampu menunjukkan kepada majelis hakim surat keputusan pengangkatannya sebagai pengurus, kartu anggota, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga dan lain-lain yang menyangkut entitas dan kapasitas serikat pekerja/buruh sebagaimana kuasa dalam beracara Pada Pengadilan Hubungan Industri<sup>10</sup>

Berdasarkan hal tersebut di atas bahwa, peranan pengurus serikat pekerja dalam proses penyelesaian hubungan industrial menjadi sangat penting, peranannya banyak membantu bagi para pekerja yang sedang menghadapi masalah hubungan industrial. Jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja, perusahaan yang memiliki serikat pekerja jauh lebih baik dalam

<sup>10</sup> Mohammad saleh, Lilik Mulyadi. *of cit*, Hlm .84.

membantu para pekerja dalam proses penyelesaian hubungan industrial. mulai dari tingkat bipartit sampai dengan proses pada pengadilan hubungan industrial. Dan peranan pengurus serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat membantu bagi pekerja yang sedang menghadapi masalah hubungan industrial.

#### **D. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dilakukan Oleh Pengurus Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2004**

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggambarkan semangat Negara Indonesia untuk membangun sistem penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Akan tetapi tidak mengesampingkan nilai-nilai keadilan bagi para pihak dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial.

Bergulirnya perubahan jaman dari sebelumnya yaitu jaman orde lama, orde baru, dan sekarang jaman reformasi, dengan terjadinya jaman reformasi ini berdampak membawa perubahan pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan di jaman reformasi ini sudah melakukan pembaharuan dengan melahirkan beberapa Undang-undang tentang ketenagakerjaan di Indonesia antara lain Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketiga Undang-undang tersebut telah membawa dampak terhadap dinamika masyarakat pekerja dan pengusaha, serta peran pemerintah sebagai penegak hukum dan pengayom masyarakat, namun dilihat dari sisi substansinya ketiga Undang-undang tersebut masih banyak mendapatkan kritik dan bahkan komplek dari berbagai kalangan masyarakat di Indonesia.

Pasal 10 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa “ dalam waktu selambat-lambatnya 7 (hari) kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang-sidang mediasi.” dan pada Pasal 14 ayat (3) Kepmenakertrans RI Nomor : Kep. 92/Men/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator serta tata kerja Mediasi bahwa setelah para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian (paling lama 30 hari) ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan, selanjutnya ayat (4) menentukan bahwa dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.

Tidak hadirnya pemohon atau termohon mediasi dalam memenuhi panggilan Mediator, menimbulkan implikasi hukum terhadap pemohon dan atau termohon. Implikasi hukum dimaksud adalah permohonan mediasi dihapus dari daftar perselisihan apabila pemohon yang tidak hadir, dan Mediator akan mengeluarkan anjuran berdasarkan data sepihak dari pemohon apabila termohon mediasi tidak hadir

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan melalui mekanisme bipartit antara pekerja dan pengusaha terlebih dahulu. Selanjutnya jika tidak dapat diselesaikan, maka dapat menempuh proses mediasi atau konsiliasi atau arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Irianto Simbolon. Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial, Dirjen Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 2014 Hlm.17

## E. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas sesuai yang disajikan pada huruf (A) Sampai dengan huruf (D), adapun kesimpulannya sebagai berikut :

1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja berdasarkan Undang-undang No 21 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :
  - a. Perundingan Bipartit.
  - b. Lembaga / Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Mediasi, atau Konsiliasi, Arbitrasi )
  - c. Pengadilan Hubungan Industrial.

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 pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

2. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Haengnam Sejahtera Indonesia dilakukan menggunakan prosedur pendampingan kasus atau perkara pada tingkat mediasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menerima laporan awal dari anggota yang bermasalah.
- b. Mencari pakta/ mengumpulkan bukti-bukti secara lengkap
- c. Melakukan kajian perkara melalui peraturan perundangan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan.
- d. Membuat catatan secara rinci dan analisa secara sistematis.
- e. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan perangkat diatasnya, atau pihak external.
- f. Membuat perencanaan strategis yang bersifat menguntungkan bagi anggota.
- g. Mempersiapkan surat kuasa dan bukti pendukung lain yang dibutuhkan.

Media atau lembaga yang bisa dijadikan sebagai sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 2004 dengan diterapkannya prinsip-prinsip saling keterbukaan, maka akan tercipta suatu penyelesaian yang didasarkan atas musyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial benar-benar adil dan dapat diterima oleh para pihak yang berselisih. Walaupun hasil temuan dalam penelitian secara dominan permasalahan hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi di Dinas Tenaga kerja setempat.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Alexander Preting DKK, *Negara Kesejahteraan dan Sosial demokrasi*, FES, Jakarta 2009.
- H.Mohammad Saleh, Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung 2012.
- Hans Kelsen, *General Theori Of Law and State*, diterjemahkan Oleh Rasisul Muetaqiem, Bandung. Nusa Media. 2011.
- Haiyani Rumondang, *Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta. 2014.
- Imam Syahputra Tunggal, *Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke1, Harvarindo. 2002.

- Irianto Simbolon, *Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial*, Dirjen Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 2014.
- Indra, *Konsep Dasar Advokasi Ketenagakerjaan*, Indonesia Labor Foundatioan (ILF). Jakarta. 2015.
- Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial*, PT. Sinar Grafika. Bandung. 2012.
- Martin Rustamy, *Metode penelitian Laporan dan Penulisan Karya Ilmiah hokum pada Fakultas*, Universitas Djuanda Bogor : Katalog dalam Terbitan, 2015.
- Munir Fuady, *Teori – Teori Dalam Sosiologi Hukum*, KENCANA Prenada Media Group, Jakarta 2013.
- R.Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2013.
- Soerjono Soekamto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers. 2012.
- Soeroso. R, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta. Sinae Grafika. 2013.
- Ugo Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika. Jakarta. 2012.
- Wijayanti Asri, *HukumKetenagakerjaan Pasca Reformasi*, PT. Sinar Gravika, Jakarta. 2009.
- Zainal Asikin, *pengantar Tata Hukum Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.

## B. SUMBER HUKUM LAIN

- Blog Spot.com, *Negara Hukum (Konsep Dasar dan Implementasinya di Indonesia)*, diakses Pada Tanggal 2 Juni 2017. Jam 22 : 15.WIB.
- Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, Jurnal Diaologia Juridica, Universitas Maranatha. 2015. Hlm. 1.
- Henry aspam, *Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik*, Jurnal Dialogia Juridica, Universitas Maranatha. 2015. Hlm 58.
- [www.pusatmakalah.com](http://www.pusatmakalah.com). 2014/12 Makalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, htm,Diakses pada Tanggal 25 Mei 2017. Jam 21 : 30. WIB.
- [www.pthsi.com](http://www.pthsi.com), company profil. Tahun 2016.

## C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara R I Tahun 1945
- Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang – Undang No 21 Tahun 2000 tentang Organisasi Serikat Pekerja / Buruh.
- Undang – Undang Republik Indonesia No 18 Tahun 2003 tentang Advokat.
- Peraturan Presiden Repoblik Indonesia No 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.