

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sarana yang memegang peranan cukup penting dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia adalah bidang industri. Pelaku dalam bidang industri adalah pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.²

Kedudukan pengusaha dan pekerja adalah saling membutuhkan satu sama lain. Pekerja membutuhkan pengusaha agar dapat bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, dan pengusaha membutuhkan pekerja agar usaha yang dibangunnya dapat berjalan. Hubungan ini harusnya dapat terjaga dengan baik, agar kedua belah pihak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Namun tidak jarang terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja yang dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

¹ Lusy Kurnia Febriana., "Efektifitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 2014, hlm. 2.

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 8, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 44

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.³

Timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh namun pekerja/buruh mempunyai pertimbangan dengan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.⁴

Perselisihan dibidang industrial dapat terjadi karena hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 289

⁴ Zaeni, *Op.Cit.*, hlm 127.

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 6, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.178

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut, diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial ada empat, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah 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 adalah 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 adalah antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari 4 (empat) perselisihan hubungan industrial yang ada, penulis memilih Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) sebagai fokus penelitian, karena PHK merupakan perselisihan hubungan industrial yang paling sering terjadi. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu sumber penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial, karena PHK secara sepihak oleh pengusaha memunculkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. PHK bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja dan keluarganya karena PHK menyebabkan hilangnya penghasilan. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di mana peraturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan tersebut adalah selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan, juga untuk memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.⁶

Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena:

⁶ Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Cet. 1, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hlm. 97

- A. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh
- B. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
- C. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
- D. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
- E. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- F. Perusahaan pailit
- G. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
 - 2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - 3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar secara tepat waktu sesudah itu
 - 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
 - 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerja di luar yang diperjanjikan

6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja
- H. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja
- I. Pekerja/buruh melakukan pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas
 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri
- J. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
- K. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama

- L. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
- M. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan
- N. Pekerja memasuki usia pension
- O. Pekerja/buruh meninggal dunia

Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Sebenarnya, pemutusan hubungan kerja itu sendiri dapat menimbulkan kerugian, namun karena kerugian yang ditimbulkan akibat mempertahankan hubungan kerja dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja dilaksanakan.⁷

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi) dan diluar pengadilan (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase. Setiap perselisihan hubungan industrial, wajib diupayakan penyelesaiannya

⁷ Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, 2010, hlm. 83

terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit dilakukan secara musyawarah antara dua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja.

Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan ke dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut, sebagaimana ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata akan mengikat para pihak sebagai undang-undang, dan menurut Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

Untuk itu, perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Sebaliknya, dalam hal penyelesaian secara bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila bukti perundingan tidak ada, pencatatannya ditolak.⁸ Dalam tatanan keberhasilan bipartite dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam 3 (tiga) tahun terakhir diperoleh data sebagai berikut

:

⁸ R. Joni. Bambang, *Op.Cit.*, hlm. 310

Tabel 1

**Daftar Kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
Melalui Bipartit**

Tahun	Kasus PHK	Perjanjian Bersama	Risalah Perundingan
2017	122	8	114
2018	89	14	75
2019	87	11	76
Jumlah	298	33	265

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, terdapat 25 Perjanjian Bersama yang diselesaikan melalui penyelesaian bipartit. Dengan jumlah yang hanya 33 dari 298 kasus PHK yang ada, dapat dikatakan bahwa peranan bipartit dalam penyelesaian perselisihan PHK belum maksimal karena sedikitnya jumlah perjanjian bersama yang tercapai.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 instansi berwenang dibidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase. Selanjutnya pada ayat (4) disebutkan bahwa apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan perselisihan kepada mediator. Namun berdasarkan hasil penelitian

penulis, tidak terdapat bentuk penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi di Kota Jambi sehingga diketahui bahwa konsiliasi tidak berperan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Jambi dan Arbitrase berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan tidak menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menjadi pokok bahasan penulis.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 8 penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima perlimpahan penyelesain perselisihan.

Peranan mediator dalam menyelesaikan suatu perselisihan dapat terlihat melalui tugas, kewajiban dan kewenangan meditor yang diatur dalam Pasal 7, 8, 9 dan 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014. Mediator bertugas untuk melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Mediator memiliki kewajiban untuk:

- a. Memanggil kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi
- b. Memanggil para pihak yang berselisih
- c. Memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi
- d. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan
- e. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan
- f. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- g. Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh
- h. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Direktur Jendral atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan
- i. Mencatat hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial

Dalam hal tercapainya kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

- b. Anjuran tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada tahun 2017 terdapat 111 kasus, pada tahun 2018 terdapat 73 kasus, dan pada tahun 2019 terdapat 76 kasus mengenai perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi. Sehingga dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi. Dalam tatanan tingkat keberhasilan dilakukannya mediasi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi selama tiga tahun terakhir, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2
Data Kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas
Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Tahun	Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Perjanjian Bersama	Anjuran
2017	111	63	23
2018	73	45	14
2019	76	49	19
Jumlah	260	157	56

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Berdasarkan tabel 2 diatas terdapat 260 kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi selama tiga tahun terakhir. Dari 260 kasus, 157 diantaranya diselesaikan dengan dikeluarkannya Perjanjian Bersama, 56 dengan dikeluarkannya Anjuran dan 47 diantaranya kasus ditutup. Dari 56 anjuran yang dikeluarkan oleh mediator, 32 diantaranya diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak menyetujui isi anjuran tersebut. Kasus yang diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial ini menunjukkan bahwa peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial masih belum maksimal karena pihak yang berselisih merasa tidak puas dengan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih melainkan hak. Pengadilan Hubungan Industrial dapat ditempuh apabila tidak tercapai penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sehingga salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.⁹

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial diperiksa dan diputus oleh hakim yang terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad-Hoc. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis. Adanya hakim karier dan Hakim Ad-Hoc merupakan perwujudan dari upaya penyelesaian tripartit. Ada tiga unsur yang terwakili, yaitu

⁹ Dian Firdaus, “Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pengadilan Hubungan Industrial”, *Diponegoro Law Journal*, Vol 5 No. 4, 2016, hlm.9

unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diwakili oleh hakim *Ad-Hoc* serta unsur negara yang diwakili oleh hakim karier. Menurut Jane Hodges, hakim yang menangani adalah hakim khusus Pengadilan Hubungan Industrial. Jadi hakim akan lebih fokus, berbeda dengan di pengadilan umum di mana satu hakim dapat menangani berbagai jenis kasus yang sangat banyak dalam satu waktu.¹⁰

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya keputusan dari pihak pengusaha. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat, dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.¹¹

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam Pasal 103 menyebutkan bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari sejak sidang pertama. Berdasarkan hasil penelitian penulis diketahui bahwa putusan penyelesaian perselisihan tersebut diberikan melebihi dari waktu 50 (lima puluh) hari. Didapat data sebagai berikut mengenai jumlah perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial Jambi:

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 197

¹¹ *Ibid.*, hlm. 162

Tabel 3

**Daftar Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di
Pengadilan Hubungan Industrial**

Tahun	Perkara Masuk	Perkara Yang Diputus	Sisa Perkara Tahun ini
2017	27	23	4
2018	51	43	8
2019	40	35	5
Jumlah	118	101	17

Sumber: Pengadilan Hubungan Industrial Jambi

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, terdapat 118 perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial selama 3 tahun terakhir dan 101 yang telah diputus oleh hakim. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial

untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis proposal skripsi ini dengan judul **“Peranan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas ada beberapa masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana peranan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?
2. Apakah faktor-faktor penghambat lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini nantinya, ada 3 (tiga) manfaat yang diharapkan antara lain:

- a. Secara Akademis, penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata Satu (S1) di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jambi
- b. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum.
- c. Secara praktis, penulisan ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat yang mengetahui bagaimana peranan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

E. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan interpretasi terhadap beberapa istilah yang dipakai dalam penelitian, maka peneliti memberikan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Peranan

Menurut Ahmadi, peranan adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

2. Lembaga

Menurut Kartodiharjo, lembaga adalah instrumen yang mengatur hubungan antara individu. Lembaga juga berarti seperangkat ketentuan yang

mengatur masyarakat yang telah mendefinisikan bentuk aktifitas yang dapat dilakukan oleh pihak tertentu terhadap pihak lainnya, hak istimewa yang telah diberikan serta tanggungjawab yang harus dilakukan.

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

4. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa penulisan ini dimaksudkan untuk membahas mengenai Peranan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi yang beralamat di Jalan H. Agus Salim Komplek Perkantoran Kota

Baru, Kota Jambi dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.16 Telanaipura, Kota Jambi. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya yang menjadi fokus penelitian adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja.

2. Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris. Menurut Bahder Johan Nasution, “Penelitian ilmu hukum empiris itu adalah penelitian tentang fakta-fakta sosial masyarakat, atau tentang fakta berlakunya hukum ditengah-tengah masyarakat, maka walaupun dalam teorinya hipotesis itu ditarik dari landasan teori atau kajian pustaka, di mana dasar berpikirnya adalah logika deduktif, namun dalam prakteknya tidak boleh mengabaikan begitu saja proses berpikir induktif”.¹²

3. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni penelitian yang menggambarkan secara menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang didaftarkan pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

¹² Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 135

Populasi adalah seluruh obyek, seluruh individu, seluruh gejala atau seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti.¹³

Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pihak-pihak dalam Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Pekerja yang telah mendaftarkan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Pekerja yang mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Sampel

Tata cara penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sample*, artinya memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur, atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi. Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian dari beberapa sampel tenaga kerja yang mendaftarkan perselisihannya dan diselesaikan melalui perjanjian bersama 3 kasus dan anjuran 3 kasus, dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial 2 kasus.

5. Sumber Data

a. Data Primer, yang meliputi:

Data primer ini diperoleh melalui penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi.

¹³ *Ibid.*, hlm. 145

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung dan menunjang kelengkapan data primer, yang meliputi:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014
- 4) Buku-buku dan literature ilmiah.
- 5) Kamus Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, studi dokumen dan studi pustaka.

a) Wawancara

Wawancara dalam hal ini digunakan untuk mendapatkan keterangan langsung dari subjek penelitian yaitu pihak-pihak (kep ala bidang hubungan industrial) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pihak-pihak Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan responden yakni Pekerja dan Pengusaha yang terdaftar perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial.

b) Studi Pustaka

Studi pustaka digunakan untuk mempelajari studi pustaka yang terkait dengan perselisihan pemutusan kerja yang didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

7. Analisis Data

Setelah data-data terkumpul selanjutnya data tersebut dianalisa. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisa data kualitatif. Analisis hasil penelitian menggambarkan bagaimana suatu data dipergunakan dan apa manfaat data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan masalah penelitian.¹⁴

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah didalam pembahasan, proposal skripsi ini ditulis kedalam 4 (empat) bab dan tiap bab dirinci lagi kedalam beberapa sub bab. Dengan sistematika penulisan terdiri dari:

Bab I Pendahuluan. Dimana sub babnya berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Pada bab ini penulis akan menyajikan mengenai tinjauan umum tentang sejarah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tinjauan umum tentang pemutusan hubungan kerja terdiri dari pengertian, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, hak-hak buruh yang di-PHK dan upaya hukum bagi pekerja yang di-PHK. Tinjauan umum tentang

¹⁴ *Ibid* hlm. 174

hubungan industrial terdiri dari pengertian hubungan industrial, subjek hukum hubungan industrial, fungsi dan sistem hubungan industrial. Tinjauan umum perselisihan hubungan industrial terdiri dari pengertian perselisihan hubungan industrial, jenis perselisihan hubungan industrial, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab III Pembahasan. Pada bab ini penulis akan memaparkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan menganalisa permasalahan yang penulis angkat, selain itu dalam bab ini juga akan menguraikan tentang peranan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan faktor-faktor penghambat lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab IV Penutup. Pada bab ini berisikan kesimpulan dari uraian yang tertuang pada bab pembahasan dan berisikan saran yang berkaitan dengan masalah yang timbul dalam skripsi ini.