

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan hukum di Indonesia khususnya hukum ketenagakerjaan untuk kepentingan masyarakat, perlu ditopang dengan sarana dan prasarana hukum memadai yang disediakan oleh negara, dimana 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. Salah satu sumber daya ekonomi yang dimaksud adalah industri. Pelaksanaan industrialisasi akan melibatkan masyarakat pekerja atau buruh, pemerintah, dan pengusaha. Ketika proses produksi berjalan dalam skala industri, maka akan terjadi hubungan industrial di antara pengusaha dan pekerja atau buruh menjadi sangat dominan.<sup>1</sup> Pengertian dari hubungan industrial itu sendiri berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>1</sup> Omon Remen, 2018, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Haengnam Sejahtera Indonesia Di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 4 (1), hlm. 82.

Kelangsungan suatu hubungan kerja diperlukan oleh para pihak, baik pekerja dan pengusaha. Maka diperlukan suatu mekanisme yang damai untuk menyelesaikan perselisihan di antara pelaku hubungan industrial, karena para pihak memiliki suatu kepentingan yang tinggi dalam hubungan tersebut. Pihak pengusaha sebagai pebisnis menginginkan untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin dari usahanya, sedangkan pihak pekerja menginginkan upah setinggi-tingginya dari pekerjaan yang dilakukan untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Kepentingan-kepentingan yang berbeda tersebut seringkali membuat para pihak dalam suatu posisi yang berbeda dan menjadikan pelaku hubungan industrial pada kondisi yang saling bertentangan.<sup>2</sup>

Seiring dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini, yang ditandai dengan babak baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui pengadilan hubungan industrial dan di luar pengadilan, yang diatur dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lahirnya undang-undang ini menghapus keberadaan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Mila Karmila Adi, 2010, Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, *Jurnal Hukum*, 17 (2), hlm. 296.

<sup>3</sup> Christian Daniel Hermes, 2014, Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Di Kota Pematangsiantar, *Jurnal Elektronik DADING*, 1 (1), hlm. 19.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan 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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam Pasal 2 disebutkan jenis perselisihan hubungan industrial, yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Akan tetapi, jika musyawarah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi, maka ada beberapa pilihan yang ditawarkan oleh undang-undang dengan melalui beberapa tahapan. Pertama, jika jalan musyawarah gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat). Dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam hal anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Sedangkan penyelesaian konflik melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Kemudian penyelesaian konflik melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan secara tertulis. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.<sup>4</sup>

Salah satu contoh kasus yang terjadi dalam perselisihan hubungan industrial yaitu pemutusan hubungan kerja pada perusahaan marmer yang ada di Kabupaten Pangkep, PT. Gunung Mas Persada Jaya yang terletak di Desa Bara Batu, Jalan A. Mappe. Hal tersebut dikarenakan produksi yang

---

<sup>4</sup> Rini Purwaningsih, 2008, Konflik Antar Serikat Buruh, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 15 (2), hlm. 144-145.

semakin melesu, dan berkurangnya pendapatan perusahaan tentu akan berdampak pada kesejahteraan karyawan. Hal inilah yang mengakibatkan dirumahnya hingga dilakukannya pemutusan hubungan kerja atas ratusan karyawan, karena perusahaan tidak sanggup lagi membayar gaji karyawan. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangkep dalam menyelesaikan kasus ini berperan sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator.<sup>5</sup>

**Tabel 1.1**  
**Data Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga tahun 2018.**

No.	Hari / Tanggal	Pihak Pengusaha	Pihak Pekerja	Jenis PHI	Keterangan
1.	Kamis, 25 Januari 2018	PT. Sung Chang Indonesia	Supriatin	PHK	Perjanjian Bersama
2.	Selasa, 13 Februari 2018	PT. Bima Nugraha	SP. Bima Nugraha	HAK	BIPARTIT
3.	Rabu, 14 Februari 2018	PT. Mahkota Tri Angjaya	Dewi Novianti	HAK & PHK	Perjanjian Bersama
4.	Senin, 12 Maret 2018	Toko Nikmat	Budi Ikin Susanto	PHK	Perjanjian Bersama
5.	Rabu, 14 Maret 2018	PT. Sun Starindo WH	Indriwati & Supriati	PHK	Perjanjian Bersama
6.	Sabtu, 19 Mei 2018	PT. Midas Indonesia	Tresni, dkk (38 orang)	HAK	Perjanjian Bersama
7.	Kamis, 16 Agustus 2018	PT. Sentral Sarana Pancing	Eni Ruswah & Maryati	PHK	Perjanjian Bersama

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja (Dinnaker) Kabupaten Purbalingga tahun 2018.*

Sebagaimana contoh kasus di atas, kasus perselisihan hubungan industrial juga terjadi di Kabupaten Purbalingga. Dari tabel di atas tercatat ada tujuh kasus perselisihan hubungan industrial, baik karena perselisihan hak, atau karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Jumlah

<sup>5</sup> Fatwal Fahrunnisa dkk, 2017, Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep, *Jurnal Administrasi Publik*, 3 (3), hlm. 312.

tersebut akan terus meningkat apabila tidak ada kesadaran dari pekerja dan pengusaha untuk meminimalisir perselisihan yang terjadi.

Salah satu kasus yang terjadi ialah perselisihan antara pengusaha, serikat pekerja, dan karyawan pada perusahaan pembuat bulu mata palsu di PT. Midas Indonesia Kabupaten Purbalingga. Menurut salah satu mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Even Kurniawan, permasalahan yang terjadi yaitu perselisihan hak yang dialami oleh karyawan, yang disebabkan adanya peraturan yang dibuat hanya atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja tanpa melibatkan persetujuan dari karyawan.

Perselisihan ini diawali dengan adanya penurunan jumlah produksi bulu mata palsu, karena orderan dari konsumen pada perusahaan yang melesu. Permasalahan tersebut menimbulkan kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan dengan serikat pekerja, bahwa karyawan akan dirumahkan dengan gaji setiap bulannya Rp. 100.000,00 untuk pekerja bulanan dan Rp 125.000,00 untuk pekerja harian. Namun, kesepakatan tersebut ditolak oleh para pekerja, karena besar gaji yang ditentukan selama dirumahkan, dilakukan tanpa melibatkan persetujuan dari pekerja dan tidak sesuai dengan kehendak pekerja. Para karyawan harian di PT. Midas Indonesia menuntut gaji selama dirumahkan sebesar 50% dari gaji yang diterima selama satu bulan bekerja. Hal itu diminta oleh karyawan karena kebijakan upah yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan lain saat merumahkan karyawannya adalah sebesar 50% dari upah bulanan karyawan.

Selain permasalahan upah, para karyawan menolak kesepakatan tersebut, karena isi dari perjanjian yang dibuat tidak ada kepastian mengenai jangka waktu karyawan akan dirumahkan. Artinya, pekerja dirumahkan tanpa ada batas waktu yang pasti, dan dapat bekerja kembali saat orderan pada perusahaan sudah pulih. Awalnya kasus ini diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, namun tidak mencapai kata sepakat. Kemudian para pekerja melimpahkan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga, dan sepakat diselesaikan melalui proses mediasi.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada PT. Midas Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga. Dengan demikian, penulis mengangkat tema tersebut yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul **“PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus di PT. Midas Indonesia Kabupaten Purbalingga)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada PT. Midas Indonesia di Kabupaten Purbalingga?
2. Apa saja hambatan yang dialami oleh mediator dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial pada PT. Midas Indonesia di Kabupaten Purbalingga?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini disamping untuk mempraktikkan cara berpikir ilmiah berdasarkan metodologi penelitian kemudian dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah, juga mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada PT. Midas Indonesia di Kabupaten Purbalingga.
2. Mengetahui hambatan mediator dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial pada PT. Midas Indonesia di Kabupaten Purbalingga.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini baik teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi ilmu hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya mengenai peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan terkait peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan memberi edukasi mengenai peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga masyarakat mengetahui bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui proses mediasi oleh seorang mediator.
- c. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan menambah dan memperluas wawasan penulis terkait peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pengetahuan

mengenai hambatan mediator dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial.

