

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan orientasi masyarakat untuk mencapai kesejahteraan ekonomi yang terjadi seperti sekarang, dengan sendirinya mengarahkan masyarakat pada suatu usaha untuk mencapai kesejahteraan ekonomi. Usaha untuk mencapai kesejahteraan ekonomi, dilakukan masyarakat dengan melakukan usaha secara langsung ataupun tidak langsung pada sektor swasta. Usaha yang dilaksanakan secara langsung pada sektor swasta dilakukan masyarakat dengan bekerja pada waktu yang telah ditentukan pimpinan perusahaan dengan imbalan berupa gaji/upah yang diterima pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Usaha yang dilakukan secara tidak langsung oleh masyarakat pada sektor swasta dilakukan dengan menginvestasikan sejumlah dana pada sektor usaha swasta dengan adanya persentase pembagian laba usaha dalam jangka waktu tertentu.

Pekerjaan yang dilaksanakan pada sektor swasta berdasarkan perjanjian kerja atas kesepakatan pihak pemberi kerja (pengusaha) dengan pihak penerima kerja (pekerja/buruh), sehingga tercipta suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan

perintah¹. Perjanjian kerja yang telah dibuat tersebut pada pelaksanaannya seringkali menimbulkan berbagai perselisihan pendapat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Perselisihan pendapat tersebut terjadi karena adanya perbedaan penafsiran atas perjanjian kerja diantara para pihak dalam perjanjian kerja. Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan Hubungan Industrial. Khusus mengenai mediasi, konsiliasi dan arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pemerintah, karena mediator, konsiliator dan arbiter merupakan pegawai pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yang ditentukan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pengertian mengenai perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan pengadilan Hubungan Industrial ditentukan dalam Pasal 1 angka 10, angka 11, angka 13, angka 15 dan angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

¹ Maimun S.H., S.Pd, Tahun 2004, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, penerbit PT Pradnya paramita, Jakarta

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator.

Pasal 1 angka 13 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemitisan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Pasal 1 angka 15 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pasal 1 angka 17 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengertian mengenai Mediator, konsiliator dan arbiter ditentukan dalam

Pasal 1 angka 12, angka 14, angka 16 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 12 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menentukan bahwa

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa

Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya bersifat mengikat para pihak dan bersifat final.

Keikutsertaan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan merubah hubungan hukum dalam hubungan kerja yang sebelumnya masuk dalam hubungan hukum lapangan hukum privat kemudian setelah adanya keikutsertaan pemerintah merubah hubungan hukum dalam ketenagakerjaan masuk lapangan hukum publik.

Peran serta pemerintah dalam hal ini penting sekali mengingat perusahaan bagi pemerintah betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi

yang menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagai salah satu sumber serta sarana dalam menjalankan program pembagian pendapatan nasional².

Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagai forum komunikasi konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan dapat pula menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur-unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja /serikat buruh dan pemerintah³. Lembaga Kerja Sama Tripartit bukan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial akan tetapi merupakan forum musyawarah, komunikasi dan konsultasi tentang masalah ketenagakerjaan.

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dikenal sebagai kota pendidikan karena dalam wilayahnya terdapat berbagai universitas dan sekolah tinggi, selain itu juga terdapat sektor industri berupa perusahaan meskipun dalam jumlah yang kecil. Perusahaan tersebut terletak pada beberapa kabupaten yang ada dalam wilayah propinsi Daerah Istimewa (D.I) Yogyakarta salah satunya dalam wilayah administrasi Pemerintah Kota (Pemkot) Yogyakarta. Fakta yang terjadi dalam wilayah administrasi Pemerintah Kota Yogyakarta terdapat beberapa kasus perselisihan Hubungan Industrial, beberapa diantaranya mengenai perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja. Beberapa kasus perselisihan hubungan industrial yang

² Ibid hal 2

³ Ibid hal 2

terjadi dalam wilayah administrasi Pemerintah Kota Yogyakarta berupa pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan salah satu *mall* dan hotel terkemuka di Kota Yogyakarta yang masuk dalam wilayah administrasi Pemerintah Kota Yogyakarta. Tuntutan dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan karyawan tersebut terdapat beberapa tuntutan yang merupakan tuntutan yang menyimpang dari ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan. Hal ini menandakan rendahnya pengetahuan akan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih⁴. Sebelum adanya upaya untuk mendamaikan pihak-pihak yang berselisih dalam hubungan industrial, yang harus diperhatikan adalah upaya pemerintah dalam meningkatkan pengetahuan hukum dari pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai pihak yang terlibat dalam hubungan industrial tersebut. Peningkatan pengetahuan hukum dari pekerja, pengusaha dalam hubungan industrial merupakan hal yang sangat penting karena pengetahuan hukum dapat menjadi sumber penataan terhadap aturan hukum tentang ketenagakerjaan dan pembuatan serta pelaksanaan perjanjian kerja bersama di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis mengajukan judul penelitian

⁴ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Tahun 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, , Jakarta

PERANAN PEMERINTAH DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA YOGYAKARTA

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis mengajukan rumusan masalah

Bagaimana peran Pemerintah Kota Yogyakarta melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam pembinaan hubungan industrial guna pembentukan perjanjian kerja bersama di perusahaan yang isinya memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data tentang peran Pemerintah Kota Yogyakarta melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam melaksanakan pembinaan hubungan industrial guna pembentukan Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan yang isinya memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk pengembangan ilmu hukum dan masukan berupa gagasan tentang peran pemerintah melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam melaksanakan

pembinaan hubungan industrial guna pembentukkan perjanjian kerja bersama yang isinya memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kota Yogyakarta khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta mengenai pengembangan pembinaan hubungan industrial.

E. BATASAN KONSEP

1. Pekerja atau buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Serikat pekerja / serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja /buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Berdasarkan Pengusaha Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Hubungan Industrial 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 Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari

unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.

Berdasarkan Pasal 1 angka 19 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja bersama adalah menyangkut kepastian hukum terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang menjadi isi perjanjian kerja bersama sebagai dasar melaksanakan hubungan industrial di perusahaan.
8. Hubungan Industrial yang harmonis adalah terciptanya suatu keadaan kerja yang aman, tertib dan damai untuk melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan.
9. Pembinaan hubungan industrial, adalah kegiatan yang berdaya guna, dan berhasil guna yang dilaksanakan oleh pejabat pemerintah yang ditunjuk yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan mensosialisasikan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan kepada pekerja/buruh dan pengusaha yang terjadi selama pekerja/buruh dan pengusaha terikat dalam perjanjian kerja.
10. Pelaksana pembinaan hubungan industrial adalah Pegawai Negeri Sipil anggota unsur tripartit yang ditunjuk melaksanakan pembinaan hubungan industrial berdasarkan Surat Perintah Pelaksanaan Tugas dari kepala Dinas anggota unsur tripartit.

F. METODE PENELITIAN HUKUM

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan penulis adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat (*law in action*), dan penelitian ini memerlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder (bahan hukum) mengenai suatu obyek penelitian

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yaitu narasumber yang berkompeten mengenai bidang pembinaan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh sebagai data pendukung yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini berupa

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Keputusan 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan

Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

- **Peraturan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2005 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi**

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa literatur, artikel, website.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian adalah

a. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan penulis dengan pengumpulan dan membaca literatur, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan pembinaan Hubungan Industrial.

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan penulis dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan penulis kepada pejabat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta yang membidangi pembinaan Hubungan Industrial, anggota Lembaga kerja sama tripartit kota Yogyakarta.

- 4. Lokasi penelitian pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta c.q pada sub bagian pembinaan hubungan industrial.**

5. Responden

Narasumber adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara. Responden peneliti dalam penelitian hukum empiris, yaitu anggota Lembaga Kerja Sama Tripartit Pemerintah Kota Yogyakarta dari unsur pengusaha, unsur pekerja, dan pemerintah.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian empiris ini adalah metode analisis kualitatif yaitu metode yang menghasilkan analisis data berdasarkan pernyataan narasumber.

Metode berpikir yang digunakan dalam metode analisis data adalah metode berpikir deduktif yaitu pola pikir mendasarkan pada hal-hal yang bersifat umum lalu disimpulkan ke hal-hal yang khusus. Langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam menganalisis data :

- a. Memberikan uraian teoritis tentang Hubungan Industrial, Lembaga Kerja Sama Tripartit, Pembinaan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh pemerintah.
- b. Memberikan penilaian berdasarkan teori-teori dan pendapat hukum (doktrin hukum) dari sarjana-sarjana hukum terhadap peraturan hukum positif yang mengatur mengenai pembinaan hubungan industrial, perjanjian kerja bersama, hubungan industrial yang harmonis.
- c. Memahami dan menjelaskan maksud dan isi aturan positif yang tercantum dalam aturan mengenai hubungan industrial, pembinaan hubungan industrial, Lembaga kerja sama Tripartit berdasarkan penjelasan aturan positif, literatur, artikel, dan pemahaman penulis.

G. SISTIMATIKA PENULISAN

Penulisan hukum ini dibuat dalam 3 bab yaitu:

Bab I Pendahuluan.

Penulis mencantumkan Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan konsep, metodologi penelitian hukum, sistematika penulisan.

Bab II Peranan Pemerintah Dalam Pembinaan Hubungan Industrial di Kota Yogyakarta.

Penulis mencantumkan pembahasan mengenai peranan pemerintah dalam pembinaan hubungan industrial dikota Yogyakarta, yang terdiri dari 4 (empat) sub pokok bahasan. Sub pokok bahasan pertama dari bab II, penulis menguraikan tinjauan tentang hubungan industrial menyangkut pengertian hubungan industrial, pihak-pihak dalam hubungan industrial dan pelaksanaan hubungan industrial. Dalam pembahasan mengenai pelaksanaan hubungan industrial dari sub pokok bahasan pertama dari bab II penulis juga menjelaskan mengenai perjanjian kerja bersama sebagai salah satu sarana hubungan industrial. Sub pokok bahasan kedua bab II penulis menguraikan tinjauan tentang Lembaga kerja sama Tripartit menyangkut pengertian Lembaga kerja sama tripartit, tugas pokok lembaga kerja sama tripartit, struktur organisasi dan pertanggung jawaban anggota lembaga kerja sama tripartit, keanggotaan dan komposisi keanggotaan lembaga kerja sama tripartit. Sub pokok bahasan ketiga bab II, penulis menguraikan tinjauan tentang pembinaan hubungan industrial menyangkut pengertian pembinaan

hubungan industrial dan pelaksanaan pembinaan hubungan industrial. Sub pokok bahasan keempat dari bab II, penulis menjelaskan mengenai peranan pemerintah kota Yogyakarta melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial guna pembentukan perjanjian kerja bersama di perusahaan yang isinya memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban dari pekerja/buruh dan pengusaha, menyangkut dasar hukum kebijakan pembinaan hubungan industrial pemerintah kota Yogyakarta, bentuk pelaksanaan pembinaan hubungan industrial oleh pemerintah kota Yogyakarta, hambatan yang dihadapi pemerintah Kota Yogyakarta dalam melaksanakan pembinaan hubungan industrial, hasil yang diperoleh selama diadakannya pembinaan hubungan industrial.

Bab III Penutup

Bab III berisi kesimpulan dan saran penulis mengenai peran pemerintah Kota Yogyakarta melalui lembaga kerja sama tripartit dalam melaksanakan pembinaan hubungan industrial guna pembentukan perjanjian kerja bersama.