

**PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI KABUPATEN PELALAWAN**

TESIS

*Sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum*

OLEH :

DEWI HANDAYANI
BP. 05211077



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS**

PADANG

2007

ABSTRAKSI

Memasuki era globalisasi dewasa ini, dalam proses industrialisasi mutlak diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di pasar global. Permasalahannya, bagi negara-negara berkembang masih menghadapi kendala banyaknya tenaga kerja berkualitas rendah sehingga industrialisasi lebih diwarnai pada proyek padat karya dengan upah yang rendah dan cenderung mengabaikan hak-hak normatif para pekerja. Akibatnya sering terjadi perselisihan hubungan industrial sebagai wujud ketidak harmonisan antara pengusaha dan pekerja yang bertolak dari perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang berakhir pada terjadinya pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah memberikan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tidak menghendaki terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kabupaten Pelalawan dan apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Pelalawan telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, sedangkan sifat penelitiannya bersifat deskriptif. Analisis data dilakukan dengan cara mengelompokan data menurut jenisnya berdasarkan masalah pokok. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Pelalawan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, artinya tahapan-tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial (PHI) di Kabupaten Pelalawan didominasi perselisihan terpenuhinya hak-hak pekerja yang diputuskan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja. Lembaga Bipartit yang ada di Kabupaten Pelalawan belum berfungsi secara optimal, namun demikian peran pegawai perantara dalam proses penyelesaian perselisihan sudah berjalan baik. Sedangkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) belum memberikan perlindungan hukum yang maksimal kepada pekerja atau buruh dimana tuntutan hak-hak normatif pekerja yang menjadi perselisihan hubungan industrial berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Hak-hak normatif pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial belum sepenuhnya dapat diberikan oleh pengusaha. Dengan kata lain masih banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Disamping itu pengusaha lebih mementingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dapat diselesaikan secara cepat dan biaya murah sehingga tidak mengganggu proses produksi tanpa memperhatikan hak-hak normatif pekerja.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi dewasa ini, masyarakat dunia telah berada pada wilayah global yang tidak mengenal akan batas-batas wilayah (*borderless world*) dengan merambahnya teknologi informasi di semua aspek kehidupan. Era teknologi informasi merupakan suatu revolusi industri berbasis pengetahuan yang berguna untuk mencerdaskan umat manusia. Masuknya teknologi informasi di dalam dunia industri baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi sikap dan pandangan para pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha.

Implikasi dari era globalisasi ini telah merubah wajah lapangan industri, perdagangan dan perekonomian dunia menjadi bentuk-bentuk kegiatan bisnis secara global dengan sangat cepat. Semua itu terjadi akibat lahirnya perjanjian GATT (*General Agreement On Tariffs And Trade*) perjanjian umum tentang tarif dan perdagangan, Putaran Uruguay (*Uruguay Round*) dan Organisasi Perdagangan Dunia (*World Trade Organization / WTO*) sebagai upaya untuk mewujudkan tata dunia baru di bidang perdagangan dan bisnis yang berbasis industri dan pasca industri.¹

¹ H. Kurniyanegara, *GATT, WTO dan Hasil Uruguay Round*, UI Press, Jakarta 1997 hal. 43.

Bagi Indonesia, memasuki era globalisasi berarti dihadapkan pada peluang dan tantangan besar yang harus dihadapi, terutama bagi dunia industri dengan kualitas sumber daya manusia yang sangat terbatas. Kiranya aspek penting yang harus diperhatikan adalah masalah sumber daya manusia yang profesional dan handal, karena dalam proses industrialisasi kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di pasar global mutlak dibutuhkan.

Proses industrialisasi bagi suatu negara biasanya melalui tiga tahapan yaitu pra industri, industri dan pasca industri.² Apabila industrialisasi dikaitkan dengan pendidikan angkatan kerja, maka sumber daya manusia yang ideal adalah tenaga kerja yang terdidik (*educated labour*) yang mempunyai ketrampilan kerja (*skilled work*) karena mereka sudah dibekali dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memadai.

Permasalahannya, dalam proses industrialisasi di negara-negara berkembang masih menghadapi kendala pada kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang terbatas dengan banyaknya tenaga kerja berkualitas rendah sehingga industrialisasi lebih diwarnai pada proyek padat karya (*labour intensive industries*) dari pada padat modal dan iptek. Akibatnya pengusaha membayar pekerja dengan upah yang rendah dan cenderung mengabaikan hak-hak normatif para pekerja atau buruh.

Mengingat peranan dan kedudukan tenaga kerja sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka campur tangan pemerintah mutlak

² Daniel I. Boorstin, *The Republic Of Technology*, Harper & Row Pub, New York, 1978, hal 15.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka sampailah penulis pada kesimpulan yang merupakan jawaban dari pokok permasalahan yang pada intinya dapat disimpulkan sebagai berikut ;

- A. Proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Kabupaten Pelalawan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, artinya tahapan-tahapan dalam penyelesaian sudah sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial (PHI) di Kabupaten Pelalawan didominasi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hak yaitu perselisihan timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam perjanjian kerja. Lembaga Bipartit yang ada di Kabupaten Pelalawan belum berfungsi secara optimal namun demikian, peran Pegawai Perantara dalam proses penyelesaian perselisihan sudah berjalan baik dan optimal.
- B. Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) belum memberikan perlindungan hukum yang optimal kepada masyarakat pencari keadilan, khususnya masyarakat pekerja, terbukti setiap tuntutan yang

Kejaksanaan serta dengan Pengadilan, serta adanya hambatan teknis berupa kemampuan dan kewenangan Pegawai Pengawas selaku PPNS, dimana PPNS tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan upaya paksa, sehingga jika harus melakukan upaya paksa harus berkoordinasi dengan POLRI.

Hal ini membawa dampak kurang baik terhadap kepatuhan pengusaha dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan khususnya mengenai pelaksanaan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat sanksi pidana namun kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran tidak pernah diberikan sanksi pidana, dan Pegawai Pengawas hanya memberikan pembinaan yaitu berupa perintah untuk memenuhi ketentuan yang dilanggarnya.

Dari paparan tersebut di atas dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan Pegawai Pengawas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha tidak maksimal, sehingga mengakibatkan rendahnya ketaatan / kepatuhan pengusaha terhadap kewajibannya dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Lebih-lebih belum adanya penerapan sanksi pidana terhadap pengusaha yang melanggar/tidak mentaati kewajiban normatif yang berlaku.

menjadi perselisihan hubungan industrial berakhir dengan PHK. Pada umumnya hak-hak pekerja yang mengalami Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) belum sepenuhnya dapat diberikan atau dengan kata lain masih banyak terjadi pelanggaran hak-hak yang dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha lebih mementingkan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan secara cepat dan biaya murah sehingga tidak mengganggu proses produksi, tanpa memperhatikan hak-hak normatif pekerja. Tidak maksimalnya pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Pelalawan terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan pengusaha, khususnya dalam hal pelaksanaan putusan perselisihan hubungan industrial atau perselisihan hubungan industrial atau PHK.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka kiranya penulis perlu menyampaikan beberapa saran sebagai berikut ;

- a. Agar pelaksanaan penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial (PHI) dapat berjalan secara optimal, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparat penegak hukum yang diberi kewenangan menyelesaikan perselisihan hendaknya dalam menindak pengusaha tidak berhenti pada pemberian pembinaan (*preventif educaty*) saja, tetapi sampai dengan mengajukan pengusaha ke pengadilan, agar pengusaha menjadi jera dan tidak akan melakukan pelanggaran lagi.

- b. Perlu adanya kegiatan sosialisasi secara rutin dan berkelanjutan kepada pengusaha dan pekerja untuk memperoleh pemahaman yang sama tentang peraturan ketenagakerjaan, khususnya tentang hak-hak normatif pekerja / buruh yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, sehingga harapan kedepan segala perselisihan yang akan muncul / mungkin muncul dapat segera diketahui dan dapat dipersempit tingkat penyelesaiannya, atau dengan kata lain tidak berkepanjangan dan merugikan para pihak yang pada akhirnya keadaan kondusif diantara para pihak dapat terjamin.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-Buku

- Asikin Zainal, 1997, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta
- Boorstin J Daniel, 1978, *The Republic Of Technology*, Harper & Row Pub, New York.
- Chaniago YS Amran, *Kamus Lengkap Bahasan Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung, 1995
- Damanik Sehat, 2006, *Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004*, DSS Publishing, Jakarta
- Darwan Prins, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Djumialdji FX, 1977, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, Cet I
- Hadjon M. Philipus, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya
- Halim A. Ridwan dkk, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita Jakarta, Cet. I
- Hanitijo S. Ronny, 1984, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Majalah Masalah-masalah Hukum, Fakultas Hukum UNDIP, Semarang
- Husni Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Kartadjumena HS, 1977, *GATT, WTO dan Hasil Uruguay Round*, UI Press, Jakarta
- MD. Mahfud, 1999, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta