

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kehidupan manusia berkait erat dengan dunia kerja. Manusia bekerja untuk mendapatkan hasil. Manusia bekerja untuk mendapatkan upah. Upah dipergunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam kehidupan ada manusia yang bekerja pada orang lain ada orang yang bekerja atas prakarsa sendiri dan bertanggung jawab atas resiko pada dirinya sendiri. Pengertian tenaga kerja dan pekerja dihubungkan dengan orang yang bekerja atas prakarsa sendiri dan pekerja adalah orang yang bekerja pada orang lain.

Dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja yang dalam hal ini disebut sebagai pekerja memberikan tenaganya untuk mendapatkan imbalan upah. Dalam melakukan pekerjaannya, tenaga kerja yang dalam hal ini disebut sebagai pekerja memberikan jasanya untuk mendapatkan imbalan upah. Dalam dunia kerja ini ada dua pihak yang terlibat. Dua pihak tersebut adalah buruh dan majikan.

Pada saat ini pengertian buruh dan majikan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian buruh/pekerja berdasar:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja memberikan pengertian pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan pada orang lain yang disebut dengan majikan atau pemberi kerja atau pengusaha atau perusahaan dalam hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian kerja baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan menerima upah.

Pengertian majikan dapat dilihat dari beberapa sumber peraturan perundang-undangan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan menjadi pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan.
 - Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - 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 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;
 - Pengertian perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh .

- 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 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja memberikan pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pihak perusahaan acapkali disebut juga sebagai pengusaha, pemberi kerja ataupun majikan.

Dalam Disertasi ini digunakan istilah pengusaha karena yang akan diteliti dalam Disertasi ini adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dihubungkan dengan perjanjian kerja baik dengan waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu dengan menerima upah.

Pengertian upah banyak diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan asas *No Work No Pay*. Hubungan antara buruh dengan pengusaha pada dasarnya bersifat saling membutuhkan. Buruh butuh pekerjaan, dan pengusaha butuh pekerja dalam usahanya. Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha selama ini, dirasakan tidak seimbang karena secara sosial ekonomi pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan sosial pekerja. Akibatnya terdapat hubungan yang rentan dan berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Di lain pihak hubungan yang saling membutuhkan antara buruh dengan pengusaha merupakan awal bagi terciptanya hubungan kerjasama antara buruh dengan pengusaha. Sebelum seseorang bekerja di suatu perusahaan, seseorang tersebut harus melalui proses penerimaan yang terdiri dari proses rekrutmen dan proses seleksi. Penerimaan pekerja di perusahaan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi adalah perencanaan yang digunakan dalam hubungannya dengan penyediaan pekerja dari luar perusahaan. Rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok tenaga kerja untuk mengisi posisi yang lowong yang memang

disediakan oleh perusahaan, sedangkan seleksi adalah teknik pemilihan pekerja dari tenaga kerja yang tersedia. Proses rekrutmen dan seleksi menyebabkan timbulnya biaya yang cukup signifikan. Sebagai contoh : biaya untuk pembuatan iklan, biaya untuk membayar jasa konsultan penerimaan pekerja, biaya untuk pelatihan pekerja.

Rekrutmen dan seleksi perlu didukung dengan persiapan pendahuluan dalam bentuk :

- a. Analisis pekerjaan;
- b. Deskripsi pekerjaan;
- c. Spesifikasi pekerjaan.

Analisis pekerjaan ini dilakukan melalui proses analisis untuk mencari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang sekarang tersedia. Penerima pekerja harus mewawancarai pemegang pekerjaan sebelumnya, supervisor dan pekerja lainnya yang berhubungan dengannya selama pekerja yang sebelumnya bekerja. Pendekatan ini sangat berguna dalam mendeskripsikan tugas-tugas yang terdapat dalam posisi yang lowong dan tersedia, mendeskripsikan hubungan pekerja dengan atasan, mendeskripsikan hubungan pekerja dengan pekerja lainnya. Analisis pekerjaan memberikan informasi dasar yang selanjutnya akan digunakan dalam merumuskan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan terdiri dari pokok pekerjaan, tugas-tugas yang ada di dalamnya, tanggung jawab dan kondisi-kondisi. Deskripsi pekerjaan merupakan dasar utama bagi sejumlah pelatihan yang disusun dari seleksi yang akan berguna bagi pelatihan. Deskripsi pekerjaan berisi garis besar sifat tugas-tugas, menyebutkan kompetensi dan keahlian yang diperlukan oleh *job holder*.

Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk mendeskripsikan penggunaan informasi yang terdapat pada deskripsi pekerjaan untuk membantu menggambarkan tipe seseorang agar mampu menjalankan tugas yang dibebankan dalam pekerjaannya. Pendekatan tradisional dalam menentukan spesifikasi pekerjaan antara lain tercakup dalam tujuh poin perencanaan Rodger :

1. Fisik (kesehatan, penampilan);
2. Pencapaian tertentu (pendidikan, kualifikasi, pengalaman);
3. Pengetahuan umum (kemampuan intelektual);
4. Bakat khusus (ketrampilan tangan, keahlian berhitung atau komunikasi);
5. Hobi (kebudayaan, olahraga, dst);
6. Karakter (ramah, dapat diandalkan, meyakinkan);
7. Keadaan tertentu (siap untuk kerja di mana saja, melakukan perjalanan-perjalanan, dll) ¹

Munro Frazer mengemukakan sistem penilaian lima tingkat terhadap spesifikasi seseorang, yaitu :

1. Pengaruhnya terhadap yang lain (melalui fisik, penampilan, cara berekspresi);
2. Kualifikasi yang dimiliki (pendidikan, pelatihan, pengalaman);
3. Bakat bawaan (kecepatan memahami sesuatu, keinginan untuk belajar);
4. Motivasi (penyusunan sasaran dan penentuan bagaimana cara mencapainya);
5. Penyesuaian (tetap stabil dalam menghadapi tekanan, berhubungan baik dengan yang lain) ²

Berdasar hal-hal tadi dapat diketahui bahwa dalam seleksi dan rekrutmen peran pengusaha sangat kuat dalam mewujudkan hubungan kerja. Pengusaha mempunyai kedudukan finansial lebih tinggi daripada pekerja sehingga pekerja rawan untuk ditindas dalam bentuk tidak terpenuhinya hak. Peran pemerintah

¹ Rodger, A., *The Seven Point Plan*, National Institute of Industrial Psychology, London, 1982, h.23-36.

² Munro Frazer, J., *A Handbook of Employment Interviewing*, Macdonald & Evans, London, 1988, h.44.

sangat dibutuhkan untuk memberikan kedudukan yang seimbang antara pengusaha dan pekerja.

Pemerintah dalam menciptakan hubungan kerjasama antara buruh dengan pengusaha dipengaruhi sektor ekonomi nasional yang mengalami pertumbuhan yang cepat. Penanaman Modal Asing maupun Dalam Negeri berkembang di berbagai sektor. Sektor penanaman modal ini semakin kompetitif dan akibatnya terasa pula dalam menggunakan teknologi yang mutakhir di pelbagai sektor industri dan jasa. Hakikatnya segala akibat dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan modal asing yang lemah, juga pada kaum pekerja/buruh yang bekerja di sektor-sektor tersebut. Hal yang diperlukan berupa upaya perlindungan atas hak-hak dan kepentingan mereka. Sehubungan dengan perlindungan para pihak dalam usaha, untuk itu perlu adanya penyesuaian di bidang peraturan perundang-undangan yang mengandung perbaikan-perbaikan terhadap sarana dan ketenagakerjaan tersebut. Salah satunya dengan adanya jaminan dari pemerintah atas terselenggaranya hubungan industrial yang baik.³

Pengaturan dalam suatu perundang-undangan digunakan sebagai pedoman bersikap para pelaku dalam rangka proses produksi barang maupun jasa. Pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam usaha dijadikan dasar apabila timbul perselisihan hubungan industrial di suatu perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan mendorong pertumbuhan ekonomi. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kondusif bagi terpeliharanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha,

³ Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1982, h.125.

dalam wujud pengakuan dan kesedian menghormati hak asasi masing-masing pelaku proses produksi.

Perwujudan hubungan kerja antara buruh dan pengusaha, bentuknya akhirnya diwujudkan dengan pemberian upah, seringkali hal ini menjadi polemik,⁴ dikarenakan perbedaan interpretasi dalam perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan, baik bagi pekerja, pengusaha, bahkan pemerintah yang menjadi wasit didalam penentuan pengupahan. Upah bagi pekerja, merupakan pendapatan yang utama, bahkan tidak menutup kemungkinan merupakan satu-satunya sumber pendapatan. Di dalam berbagai peraturan di bawah ini ditemukan adanya kesamaan unsur,⁵ tetapi mengandung pengertian yang berbeda-beda, tergantung pihak-pihak yang berkepentingan (kepentingan masing-masing pihak).

Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, disebutkan pengertian upah dalam Pasal 1 angka 13, yang berbunyi:

Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengertian upah tersebut, mempunyai unsur-unsur yang harus terdapat dalam upah, yaitu:

- a) Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan;

⁴ Yunus Shamad, *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1992, h. 5.

⁵ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, h. 25.

- b) Dinyatakan dalam bentuk uang;
- c) Besarnya ditetapkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Meliputi juga tunjangan-tunjangan lainnya.⁶

Polemik masalah pengupahan/upah minimum di Indonesia belum teratasi. Hakikatnya tujuan utama pemerintah adalah menetapkan kebijakan upah minimum yakni untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi besaran upah minimum tersebut menjadi penyebab orang/investor enggan berinvestasi di Indonesia.

Menurut M. Hadi Subhan terkait upah mengemukakan bahwa⁷: Upah yang baik sebenarnya akan menguntungkan kedua pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Demikian pula sebaliknya upah yang tidak manusiawi justru akan merugikan kedua pihak. Sehubungan dengan yang dikemukakan tadi, upah menjadi yang penting dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, untuk itu kesetaraan menjadi hal yang mutlak dilakukan oleh pemerintah Indonesia sebagai negara bagian dari masyarakat dunia, sejak Desember 1998, tergabung dalam teknis *Internasional Labour Organization* (ILO). Dalam perkembangannya atas dukungan *ILO USA Declaration Project* berhasil melakukan program reformasi hukum perburuhan,⁸ yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Peraturan perundang-undangan yang ada

⁶ *Ibid.*

⁷ M. Hadi Shubhan, *Harga Layak Keringat Buru*, Artikel Koran Jawa Pos, Pada hari Jumat Tanggal 23 November 2012.

⁸ Tandra dan Suryomenggolo, 2006, h. 4.

dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan industrial selama ini, ternyata dinilai belum mewujudkan sistem proses penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Dalam hubungan ketatanegaraan proses penyelesaian perselisihan di Indonesia merujuk pada ketentuan Pasca Amandemen UUD 1945, yang merubah mekanisme baru dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah menambah kekuasaan kehakiman baru. Ini menjadi penting mengingat dengan kewenangan kekuasaan kehakiman yang baru di bidang perburuhan dalam institusi peradilan untuk dapat menyelesaikan perselisihan hak-hak buruh, yang secara hakikat dilindungi oleh Pemerintah Indonesia.

Sebagaimana diketahui hubungan industrial,⁹ adalah merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Adanya hubungan industrial ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang sehat, dinamis dan berkeadilan, sebagai

⁹ Hubungan Industrial adalah merupakan istilah yang digunakan menggantikan istilah Hubungan Perburuhan dengan alasan sebagai berikut :

1. Hubungan Perburuhan merupakan terjemahan dari *Labour Relation*, yang pada mula perkembangannya membahas permasalahan hubungan antara Pekerja dan Pengusaha. Namun pada kenyataannya disadari bahwa masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri, karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah lainnya. Yang pada akhirnya hubungan perburuhan tidak hanya membahas masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha saja, namun juga membahas pula masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain sebagainya. Oleh karena itu istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi, maka mulailah berkembang istilah baru yaitu Hubungan Industrial (*Industrial Relation*), yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari Hubungan Perburuhan (*Labour Relation*).
2. Istilah Perselisihan Hubungan Industrial menggantikan istilah Perselisihan Perburuhan dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. (L.N. No.73 Tahun 1997).

prasyarat penting bagi tumbuhnya produktifitas dan kesejahteraan para pihak. Pada akhirnya adalah bertujuan meningkatkan kesejahteraan bagi semua pihak.

Tujuan kesejahteraan di atas, apabila ditelusuri dari sejarah pada masa penjajahan Belanda, praktek hubungan industrial berkembang sesuai dengan prakteknya di Belanda, yaitu sistem perbudakan yang dipandang tidak manusiawi. Yang memandang pekerja (buruh) sebagai kelas bawah yang semua tergantung majikan (pengusaha). Untuk kemudian pada saat kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia perbudakan dihapuskan (1945) karena tidak sesuai dengan peri kemanusiaan dan peri keadilan. Hal ini terbukti dengan adanya Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas dinyatakan "Bahwa sesungguhnya kemerdekaan adalah hak segala bangsa", juga pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yakni : "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 yakni: Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang. Setelah masa Orde Baru diberikannya penegasan dalam amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28E ayat (3), yakni: "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat". Hak asasi tersebut dijamin tanpa syarat dan pasal ini sesuai dengan hak-hak asasi yang dinyatakan dalam *Universal Declaration of Human Right*.

Cikal bakal pembentukan Serikat Buruh dimulai di era 1950-an tepatnya tahun 1955 dikeluarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 90 mengenai Peraturan Tentang Pendaftaran Serikat Buruh, secara substansi memberi

kemudahan bagi pekerja/buruh untuk membentuk organisasi/serikat. Peraturan ini diberlakukan pada era Orde Lama (1959-1966) disimpangi dengan hanya mengakui Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berasal dari Nasakom.¹⁰ Pada era pemerintahan selanjutnya yakni pada era Orde Baru Kebebasan Berserikat dibatasi dan bahkan dipolitisir dalam satu wadah tunggal yaitu Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang kemudian menjadi bentuk unitaris dan berganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).¹¹ Pada masa orde baru, ketika Indonesia mengalami pertumbuhan industri dan ekonomi, maka dikembangkan sistem Hubungan Industrial yang dianggap sesuai dengan nilai-nilai dan budaya bangsa. Pola Hubungan Industrial pada masa itu dikenal dengan sebutan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), menekankan kepada semangat kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah untuk mencapai mufakat. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi.

Pemerintah kurang memberikan peluang terhadap kebebasan berserikat, pembentukan serikat pekerja dikontrol sehingga pekerja kesulitan untuk membentuk serikat pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan, beberapa alasan salah satunya adalah di satu sisi pengusaha harus menerapkan prinsip kerja yang efisien dan profesional, di lain pihak pekerja ingin bekerja seringannya dan mendapat penghasilan sebanyak-banyaknya.

¹⁰ Susetiwana, *Konflik Sosial dalam Kajian Sosiologis Hubungan buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000, h. 73.

¹¹ Hans Borkent, et al., *Indonesian Workers and Their Right to Organise*, Indoc, Leiden, Netherlands, 1981, h. 65.

Pada dasarnya 2 (dua) kepentingan tersebut dapat diakomodir dalam sebuah peraturan perundang-undangan, sehingga masing-masing tidak ada yang merasa dirugikan. Secara hukum apabila terjadi kesepakatan para pihak berarti para pihak terikat hak dan kewajibannya sesuai yang diperjanjikan.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh selanjutnya disebut dengan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh dikeluarkan sehubungan dengan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Undang-Undang Serikat Pekerja/Buruh secara substansi memberi kebebasan untuk membentuk serikat hanya dengan 10 anggota pekerja/buruh di satu perusahaan. Selain itu diatur bagi siapa akan diberikan sanksi pidana atau denda bagi siapa saja yang menghalangi dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kelemahan dari Undang-Undang Serikat Pekerja/Buruh ini belum dapat dilaksanakan secara efektif dikarenakan belum ada Peraturan Pelaksana yang memperkuat jaminan untuk berorganisasi.¹²

Pada masa reformasi, pemerintah mendorong tumbuhnya suasana demokrasi dan meratifikasi Konvensi ILO Nomor 187 tentang Kebebasan Hak Berorganisasi dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi.¹³ Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejak diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Serikat Pekerja di Indonesia berkembang organisasi-organisasi pekerja. Organisasi pekerja dalam

¹² Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, h. 18.

¹³ Organisasi Perburuhan International Kantor di Jakarta, *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak Berorganisasi dan Hak untuk Berunding Bersama*, Jakarta: Kantor ILO Jakarta, 1998.

realitasnya sering terjadi benturan kepentingan dengan pihak pengusaha atau pemerintah, atas jaminan hak-hak dan kewajiban para pelaku produksi, sehingga penyelesaian hubungan industrial menjadi sangat dibutuhkan.

Dalam proses penyelesaian hubungan industrial para pihak, peran pemerintah dibutuhkan sebagai pihak ketiga yang mana prosesnya disebut mediasi dan pihak pemerintah di sini sebagai mediator. Sehubungan dengan peran pemerintah itu, ini sesuai dengan pengaturan dalam Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan salah satu hukum sosial-ekonomi (*Labour Law is one of socio-economic Laws*).¹⁴ Peran pemerintah terhadap permasalahan di atas, didasari bahwa campur tangan pemerintah (*government intervention*), bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan keadilan bagi pihak yang kuat dan pihak yang lemah. Lebih jelas tentang peran pemerintah dikemukakan Koesnadi Harjasoemantri dan Naoyuki Sakumoto, *Current Development Of Laws In Indonesia*, sebagai berikut:¹⁵

The Major aims of this area of laws (socio-economic laws-Pen.) Can be understood as to redistribute and reallocate the excessively unbalanced resources and to restore new rules and order. In other word, to modify and correct contradictions and distortions brought about by too rapid economic development... Without the support of positive government intervention, it would be difficult to keep just and fair condition between 'the haves' and 'the have-not'.

Pelaksanaan hubungan industrial di dalam suatu negara mempengaruhi hubungan internasional, terutama *International Labor Organization* (ILO) dan Hak Asasi Manusia (HAM) Internasional. Sebagaimana diketahui Indonesia

¹⁴ Naoyuki Sakumoto, *Labour Law And Policy In Indonesia*, dalam Koesnadi Harjasoemantri dan Naoyuki Sakumoto, *Current Development Of Laws In Indonesia*, *Institute of Developing Economies Japan Eksternal Trade Organization*, Tokyo, 1999, h. 159.

¹⁵ *Ibid.*

pernah menjadi pusat perhatian ketika banyak terjadi penyimpangan sistem pengupahan yang buruk dan membatasi kebebasan berserikat. Di dalam kondisi ini ada alasan dari negara importir untuk melakukan boikot terhadap PT PAI tahun 1991.¹⁶ Kerugian bukan hanya dialami pengusaha dan mempengaruhi neraca perdagangan negara, melainkan juga pendapatan para pekerja di perusahaan tersebut.

Praktek hubungan industrial memerlukan berbagai macam sarana. Di dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan ditegaskan, bahwa hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama *bipartite*;
- d. Lembaga kerja sama *tripartite*;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam rangka mencegah masalah perselisihan menjadi berlarut-larut. dibentuklah lembaga Bipartit yang sangat berperan dalam penyelesaian perselisihan terutama jika dikaitkan dengan masalah waktu dan biaya. Hal ini seperti yang diatur dalam ILO sebagai berikut:

*Conciliation is an extension of the bargaining process in which the parties try to reconcile their differences. A third party, acting as an intermediary-independent of two parties and acting impartially-seeks to bring the disputants to a point where they can reach agreement. The conciliator has no power of enforcement and does not actively take a part in the settlement process but acts as a broker, bringing people together.*¹⁷

¹⁶ Kompas, 5 Pebruari 1991, h. 3.

¹⁷ Heron, Robert, dan Caroline Vadenabeele, *Effective Negotiation: A Practical Guide*, Bangkok: International Labour Office, 1997, h.1.

Ada kalanya pihak pengusaha mengambil jalan pintas dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan alasan untuk mempercepat proses penyelesaian, sedangkan dari pihak pekerja melakukan mogok atau berunjuk rasa. Cara ini mempengaruhi produktifitas perusahaan, dan mengganggu ketentraman dalam perusahaan, sebagai sasaran antara dari tujuan hubungan industrial. Dalam hal ini, pembentukan lembaga bipartit dan *joint communication* antar pihak merupakan hal yang patut diperhatikan.

UU PPHI ada kelemahan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yakni :

- a. Campur tangan pemerintah di dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja melalui Mediasi;
- b. Perselisihan perburuhan wajib diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi hubungan industrial sebelum dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- c. Kedua belah pihak tidak diberi kebebasan untuk menunjuk mediator, konsiliator dan arbiter;
- d. Penanganan perselisihan kepentingan yang bersifat kebijaksanaan (*doelmatigheid*) oleh pengadilan yang tiada dasarnya; dan
- e. Undang-Undang No. 2/2004 mengedepankan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi wajib dan litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial, tidak mengembangkan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.¹⁸

Undang-Undang di atas mensyaratkan agar setiap Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama dimaksud wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada

¹⁸ Wijayanto Setiawan, Disertasi, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Universitas Airlangga, Surabaya, 2006, h. 130.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak.

Perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dimaksud dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.¹⁹ Terkait dengan itu, jelas Negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran untuk mewujudkan kesejahteraan sesuai dengan tugasnya. *Welfarestate* atau negara kesejahteraan adalah negara yang pemerintahannya menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat. Dalam mewujudkan kesejahteraan rakyatnya harus didasarkan pada 5 (lima) pilar kenegaraan, yaitu: Demokrasi (*Democracy*). Penegakan Hukum (*Rule of Law*), perlindungan Hak Asasi Manusia, Keadilan Sosial (*Social Justice*) dan anti diskriminasi.

Prosedur penerapan sanksi pidana perburuhan masih kabur, menimbulkan multi interpretasi tentang lembaga yang berwenang untuk melakukan penegakan sanksi pidana perburuhan. Dalam Pasal 28 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang

¹⁹ *Ibid.*

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah lingkup pidana perburuhan, maka kepolisian harus segera melakukan penyelidikan yang kemudian dilanjutkan pada tahap penyidikan apabila diyakini ada bukti awal atas dugaan dilakukannya perbuatan *union busting*, baik didasarkan ada atau tidaknya pengaduan. Selanjutnya dilakukan proses hukum terkait dengan dugaan *union busting* baik yang ada pelaporannya maupun yang tanpa pelaporan.

Pada awalnya kompetensi absolut dari Pengadilan Negeri sebagai pengadilan tingkat pertama di Peradilan Umum berwenang memproses kasus pidana perburuhan. Penanganan kasus pidana perburuhan berupa pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum tidak menitikberatkan pada penjatuhan sanksi pidana melainkan menitikberatkan pada pemenuhan hak untuk pekerja. Sanksi pidana pada kasus pidana perburuhan tidak di posisi terdepan melainkan merupakan jalan akhir apabila tidak tercapainya pemenuhan hak tersebut. Ditilik dari fungsi sanksi pidana dalam tindak pidana perburuhan menjadikan adanya dua lingkup pengadilan yang berwenang menangani masalah perburuhan membuat penyelesaian masalah perburuhan tidak semakin cepat terselesaikan.

Penulisan disertasi ini berdasar penelitian yang termasuk kategori *reform-oriented research*. Terry Hutchinson mengkategorikan jenis penelitian hukum menjadi tiga kategori yaitu *doctrinal research*, *reform-oriented research* dan *theoretical research*.²⁰ Usaha peneliti untuk menyederhanakan dan menyatukan penyelesaian permasalahan perburuhan di pengadilan hubungan industrial merupakan *legal reform*.

²⁰ Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Lawbook CO, New South Wales, Australia, 2009, p. 9.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Tindak Pidana Perburuhan
2. Reformulasi Penanganan Tindak Pidana Perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan secara umum penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan utama dan untuk pengembangan ilmu terhadap penyelesaian kasus di bidang perburuhan terutama dalam rangka menjamin peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menemukan dan menganalisis karakteristik tindak pidana perburuhan.
- b. Menemukan dan menganalisis reformulasi penanganan pidana perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk kepentingan teoritis dan praktis terkait dengan rekonseptualisasi kompetensi absolut pada tindak pidana perburuhan dalam mendukung perwujudan peradilan yang sederhana, cepat, biaya

ringan. Dengan perwujudan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, maka pengharapan masyarakat akan keadilan segera terpenuhi. Dengan perwujudan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, maka kebutuhan masyarakat akan kepastian hukum juga akan terpenuhi.

1.4.1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritik diharapkan dari penelitian ini berkaitan dengan pengembangan ilmu terhadap rekonseptualisasi kompetensi absolut pada tindak pidana perburuhan. Secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memberi masukan terhadap konsep-konsep hukum, norma hukum, lembaga hukum, sistem hukum yang berkaitan dengan penanganan kasus dalam hubungan industrial, khususnya dalam rangka membangun konsep hukum di bidang penanganan kasus di bidang hubungan industrial yang sederhana, cepat, biaya ringan;
2. Memberi masukan tentang penyelesaian kasus di bidang hubungan industrial melalui pemikiran tentang rekonseptualisasi penanganan tindak pidana perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan, dan dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan rekomendasi pada pemerintah untuk melakukan langkah-langkah regulatif berupa *legal reform* dalam menata pola penyelesaian

kasus pidana perburuhan dimana pemerintah sebagai regulator dan pengawas dalam hubungan industrial dan melalui bidang yudisiil untuk penyelesaian kasusnya.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran alfirmatif terhadap khazanah keilmuan khususnya bidang hukum perburuhan, sehingga hasil penelitian yang dapat ditindak lanjuti bagi peneliti lainnya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penegak hukum untuk menjamin peradilan yang cepat, sederhana, biaya ringan.

1.5. Orisinalitas Penelitian

Penelitian rekonseptualisasi kompetensi absolut atas tindak pidana perburuhan tidak lepas dari penelitian yang terdahulu. Penelitian yang ada dan terkait antara lain:

1. I Made Udiana dengan judul disertasi Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Tahun 2012. Dalam disertasi ini menekankan pada kedudukan dan kewenangan penegak hukum dalam perselisihan perburuhan di pengadilan dalam hubungan industrial;
2. Asri Wijayanti, Hak Berserikat Buruh di Indonesia, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Tahun 2011. Pokok bahasan yang membedakan dengan tulisan saya adalah pada penegakan filosofi

jaminan hak berserikat buruh, prinsip hukum dan perkembangan hak berserikat buruh di Indonesia;

3. Wijayanto Setiawan, Pengadilan Perburuhan Di Indonesia, Disertasi Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Tahun 2006. Disertasi ini menekankan pada penyelesaian perselisihan perburuhan di pengadilan.
4. Lanny Ramli, Karakter Yuridis Kewenangan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Disertasi Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Tahun 2010. Disertasi ini menekankan pada kewenangan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.
5. Sugeng Santoso, Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Disertasi Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, 2018. Disertasi ini menekankan pada perbedaan karakter yuridis dalam dua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang di dalamnya terdapat intervensi pemerintah maka karakter yuridisnya adalah penempatan prinsip penyelesaian dalam konsep hukum publik, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan yang di dalamnya tidak terdapat intervensi pemerintah dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini melalui pengadilan maka karakter yuridisnya adalah dalam konsep hukum privat.

1.6. Kerangka Teoritik

1.6.1 Fungsi Pemerintah

Dalam pelaksanaan dan penerapan hukum perburuhan, pemerintah dapat dikatakan merupakan pihak pengarah atau pihak penengah antara pihak majikan dan pihak buruh/atau karyawan. Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya khususnya dalam bidang ketenagakerjaan menggunakan izin sebagai sarana pengaturan dan pengawasan hubungan industrial Pancasila selain menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai regulasi pengaturan ketenagakerjaan. Dalam ranah hukum administrasi izin sebagai salah satu instrumen yuridis yang digunakan pemerintah dalam mengatur tingkah laku warga masyarakat.

Menurut Tatiek Sri Djatmiati, izin merupakan norma pengatur atau norma pengendali agar masyarakat dalam melakukan suatu kegiatan tertentu seperti bisnis maupun kegiatan lain harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, izin merupakan suatu *preventieve instrument*, yang bertujuan mencegah perilaku menyimpang dari masyarakat agar memenuhi ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan bukan sekedar sumber pendapatan semata.²¹

Adanya campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan yang adil, karena jika hubungan antara buruh dengan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hukum perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin

²¹ Tatiek Sri Djatmiati, *Perizinan Sebagai Instrument Yuridis Dalam Pelayanan Publik*, Pengukuhan Guru Besar dalam Bidang Hukum Administrasi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Airlangga University Press, Surabaya, Tanggal 24 November 2007, h. 3.

menguasai yang lemah.²² Dalam hal ini pemerintah turut campur melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Sehubungan dengan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial, harus dipahami terlebih dahulu. Pengertian fungsi (*function*) secara harfiah adalah jabatan (yang dilakukan) atau pekerjaan yang dilakukan. Fungsi pemerintah sebagai pekerjaan yang diamanatkan oleh undang-undang untuk dijalankan sebagai batas wewenangnya dengan penuh tanggung jawab yang sudah diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Amanat undang-undang ini yang disebut sebagai kewenangan (*pouvoir*). Fungsi juga dapat diartikan sebagai peran, jabatan, kegunaan, guna, manfaat, bahkan kedudukan. Dalam kajian yang mendalam, kita tahu bahwa sangatlah berbeda pengertian fungsi, peran dan kedudukan. Fungsi bukanlah peran maupun kedudukan, akan tetapi sebagai induk pekerjaan yang harus dikonkritkan atau diurai dalam tugas. Sjachran Basah di dalam mengartikan fungsi hukum mengambil arti fungsi menurut *Naturwissenschaft* dan *Geisteswissenschaft*. Menurut *Naturwissenschaft* fungsi mempunyai empat arti, sedangkan dalam *Geisteswissenschaft* mempunyai 3 (tiga) arti, yakni:²³

1. Fungsi berarti tergantung pada pengertian pertama dari *Naturwissenschaft*.
2. Fungsi berarti tugas, *ambtwerking in het verband met het geheel* (arti kedua dari *Naturwissenschaft* dan arti pertama dari *Geisteswissenschaft*).

²² Lalu Husni, *Ibid*, h. 47-48.

²³ Shacchran Basah, *Tiga Tulisan Tentang Hukum*, Armico, Bandung, 1986, h.18-19

3. Fungsi berarti hubungan timbal balik antara bagian dan keseluruhan (arti ketiga dari *Naturwissenschaft* dan arti kedua dari *Geisteswissenschaft*).
4. Fungsi berarti *werking* (arti keempat dari *Naturwissenschaft* dan arti ketiga dari *Geisteswissenschaft*).

Memahami dari arti fungsi baik menurut *Naturwissenschaft* maupun *Geisteswissenschaft* dapat ditarik pengertian, bahwa fungsi adalah berkaitan dengan tugas, jabatan atau pekerjaan. Untuk menjelaskan pengertian fungsi kepolisian tersebut di atas, kita ambil pengertian fungsi yang luas yang mencakup ketiga pengertian fungsi dari *Geisteswissenschaft*.

Soebroto Brotodiredjo, mengartikan fungsi sebagai sekelompok pekerjaan kegiatan-kegiatan dan usaha yang satu sama lainnya ada hubungan erat untuk melaksanakan segi-segi tugas pokok.²⁴ Penekanan dari arti fungsi tidak terlepas dari segi tugas, pekerjaan maupun jabatan, sehingga fungsi mengandung arti suatu tanggung jawab yang melekat. Di sisi lain fungsi dalam arti normatif oleh Franken diartikan sebagai tugas dan wewenang, sebagaimana disebutkan dalam bukunya yang berjudul "*Inleiden tot de rechtswetenschap*" dikatakan bahwa:

*Het woord functie wordt hier in een beschrijvende, men zou ook kunnen zeggen sociologische, zin gebruikt. Spreekt men over de functie van bijvoorbeeld economische steunmaatregelen dan duidt men op de werking of het effect daarvan. Juristen gebruiken het woord functie vaak in prescriptieve (normatieve) zin, bijv. de functie van de commissaris van de koningin houdt in, daarmee bedoelt de jurist te zeggen wat de taak van de commissaris van de koningin is of m.a.w wat hij als zodanig moet doen. In de mathematika betekent functie: afhankelijkheid*²⁵

²⁴ Soebroto Brotodiredjo dalam D.P.M. Sitompul dan Edward Syahperenong, *Hukum Kepolisian di Indonesia (studi bunga rampai)*, Tarsito, Bandung, 1985, h.1.

²⁵ H. Franken e.a, *Inleiden tot de rechtswetenschap*, Gouda Quint bv-Arnhem, 1983, h.51.

Tugas dan wewenang ini menurut Philipus M.Hadjon, dimaksudkan sebagai “kekuasaan”, karena kekuasaan itu sendiri mengandung hak dan kewajiban yang tidak perlu dimaknai secara terpisah antara tugas yang mengandung pengertian kewajiban dari hak (wewenang).²⁶ Pemahaman terhadap tugas yang dikaitkan dengan suatu “kewajiban” dan wewenang dikaitkan dengan suatu “hak” sangat dipengaruhi oleh konsep hukum privat tentang hak dan kewajiban.²⁷

Memahami dari arti diatas dapat dikatakan fungsi adalah berkaitan dengan tugas dan wewenang suatu lembaga untuk menjalankan jabatan atau pekerjaannya. Untuk menjelaskan pengertian fungsi pemerintah dalam hubungan industrial, maka kita ambil pengertian fungsi sebagaimana yang dikatakan oleh Franken dalam *Inleiden tot de rechswessenschaft* tersebut, fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah tugas dan wewenang pemerintah dalam menciptakan ketertiban masyarakat, melalui pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta penegakan hukum.

1.6.2 Hubungan Industrial Pengusaha, Buruh, dan Pemerintah

Hubungan industrial (*industrial relation*), tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan buruh sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Hubungan industrial meliputi baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Hubungan industrial di Negara maju dicerminkan

²⁶ Lihat Philipus M.Hadjon, *Lembaga Tertinggi Dan Lembaga-Lembaga Tinggi Negara Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Suatu Analisa Hukum dan Kenegaraan*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1992, h.xi.

²⁷ *Ibid.*

dengan sejumlah buruh, organisasi buruh, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama), karena itu sulit merumuskan industrial secara universal dan diterima semua pihak.²⁸

Di Indonesia, konsep hubungan industrial Pancasila diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Arti hubungan industrial adalah “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Dalam hubungan Industrial pihak yang terlibat langsung adalah pengusaha, buruh²⁹ dan pemerintah sebagai regulator untuk menciptakan hubungan yang harmonis sebagai prasyarat keberhasilan suatu usaha. Regulasi pemerintah bukan jaminan mutlak terciptanya kondisi yang aman dan kondusif bagi dunia usaha. Terjadinya perbedaan pendapat dan penafsiran terhadap suatu aturan sebagai akibat dari perbedaan kepentingan bisa menimbulkan konflik yang mengganggu stabilitas hubungan industrial, yang tentunya akan mempengaruhi kinerja buruh dan produktivitas perusahaan.

Hak-hak buruh tercantum dalam ketentuan dasar yang mengacu pada *Internasional Labour Organisation* (ILO) yang diatur dalam Konvensi ILO

²⁸ A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultoom, *Sari Hukum Perburuan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, h. 27.

²⁹ Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh. Buruh juga diatur dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 1 angka (9) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Nomor 98/1949 dan diratifikasi oleh Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional. Hak ini didasari dengan dasar hukum secara universal mengenai hak serikat, yaitu meliputi *The Universal Declaration of Human Rights* (Piagam PBB). Hak yang dalam piagam PBB ini berkembang dalam Internasional *Convenant on Civil and Political Right* (ICCPR) dan *Internasional on Economic, Social dan Culture Rights* (ICESCR).

Perkembangan konsep hak ini, tidak lepas dari konsep hak asasi manusia berasal dari hak kodrat (*natural rights*), yang terus berkembang pada hukum kodrat (*natural law*). Hak yang penting dalam ini adalah hak kebebasan politik dan hak untuk ada. Menurut Philipus M. Hadjon, terkait dengan konsep hak asasi manusia di Barat disebut sebagai berikut:³⁰

Hak asasi manusia bersumber hak-hak kodrat (*natural rights*) yang mengalir dari hukum kodrat dan telah mengalami proses perkembangan yang panjang sejak abad XVII hingga XX. Hak-hak yang bersifat kodrati (*natural*) dalam arti:

- Kodratlah yang menciptakan dan mengilhami akal budi dan pendapat manusia;
- Setiap orang dilahirkan dengan hak-hak tersebut;
- Hak-hak dibawanya dalam hidup bermasyarakat. Sebelum adanya pemerintah individu itu otonom dan berdaulat, oleh karenanya tetap berdaulat dibawah setiap pemerintah karena kedaulatan tidak dapat dipindahkan (*inalienable*) dan adanya pemerintah hanya atas persetujuan dari yang diperintah.³¹

Salah satu hak buruh yang mendasar adalah hak berserikat yang secara universal adalah bentuk suatu hak yang dimiliki oleh buruh sebagai dari hak asasi

³⁰ Philipus, M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat*, Jakarta, h. 41.

³¹ *Ibid.*

manusia yang baik secara individual maupun kolektif, yang pelaksanaannya didasarkan pada kebebasan dan persamaan. Hak ini di Indonesia, dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, memberi kebebasan para pekerja/buruh untuk mendirikan serikat pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menjalankan hak dan kewajibannya, para pihak potensial melakukan pelanggaran karena baik buruh maupun pengusaha mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

1.6.3 Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan atau sengketa antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Pengertian dari obyek perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain:

- a. Perselisihan hak, timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksana atau penafsiran terhadap ketentuan pengaturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB);

- b. Perselisihan kepentingan, perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena, tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB);
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
- d. Perselisihan antar serikat buruh dengan serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan dapat terjadi apabila tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Sedangkan subyek perselisihan hubungan industrial, adalah:

- a. Pengusaha atau gabungan pengusaha;
- b. Buruh perorangan;
- c. Serikat buruh; dan
- d. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah.³²

Dengan perselisihan hubungan industrial merupakan suatu pengejawantahan dari sistem/pola hubungan industrial Pancasila yang dianut bangsa Indonesia, dimana hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Dalam perselisihan tersebut tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran ketentuan yang berdampak pada pelanggaran hukum tidak hanya pelanggaran hak dan kewajiban. Pelanggaran hukum diatur dalam beberapa pasal di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disingkat UUK). Pelanggaran terhadap upah minimum sebagai contoh ada ketentuan pidananya, sehingga

³² Muzni Tambusai, *Penyelesaian Hubungan Industrial di Indonesia*, DPP Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia bekerjasama dengan Karya Unggul Persada, Jakarta, 2004, h. 10-11.

apabila pengusaha melanggar ketentuan upah minimum dalam artian memberikan upah kepada buruh di bawah ketentuan peraturan perundang-undangan maka pengusaha dikenai hukuman yang ada ketentuan pidananya. Hanya saja ketentuan pidana untuk pengusaha tidaklah untuk memenuhi selisih upah yang dipersoalkan. Buruh harus memperjuangkan selisih upah tersebut melalui gugatan yang dapat dilakukan melalui pengadilan negeri sebagai Peradilan Umum dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai perselisihan hubungan industrial.

1.6.4 Kompetensi Absolut dan Kompetensi Relatif

Hukum acara perdata mengenal 2 (dua) macam kewenangan antara lain *absolute competentie* (dalam hukum acara perdata biasa disebut dengan kewenangan mutlak). Wewenang mutlak yang dimaksudkan adalah menyangkut pembagian kekuasaan badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili, dalam bahasa belanda disebut *attributie van rechtsmacht*. Wewenang relatif yang dimaksudkan adalah mengatur pembagian kekuasaan mengadili antara pengadilan serupa, tergantung tempat tinggal tergugat, menyangkut kekuasaan relatif, yang dalam bahasa belanda disebut *distributie van rechtsmacht*. Asasnya adalah "yang berwenang adalah pengadilan negeri tempat tinggal tergugat" asas ini dalam bahasa latin disebutkan *Actor Sequitor Forum Rei*".³³

Kompetensi pengadilan diselenggarakan berdasarkan wewenang hukum. Istilah kewenangan sering disejajarkan dengan istilah "*bevoegdheid*"³⁴ dalam istilah hukum Belanda. Dalam konsep hukum Indonesia istilah kewenangan selalu

³³ *Ibid.*

³⁴ Philipus M Hadjon, *Tentang Wewenang*, Yuridika, No 5 dan 6 Tahun xii, Surabaya, Sep-Des 1997, hal. 1.

dalam konsep hukum publik. Dalam istilah hukum publik wewenang dideskripsikan sebagai kekuasaan (*rechtsmacht*) jadi dalam konsep hukum publik wewenang berkaitan dengan kekuasaan. Wewenang sekurang-kurangnya terdiri atas tiga komponen yaitu:

- Pengaruh;
- Dasar hukum;
- Konformitas hukum.

Komponen pengaruh ialah penggunaan wewenang yang dimaksud untuk perilaku subyek hukum, komponen dasar hukum wewenang itu harus selalu ditunjuk dasar hukumnya, sedangkan komponen konformitas hukum yaitu standar umum (semua jenis wewenang) dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu).

Untuk memperoleh wewenang tersebut dengan atribusi dan delegasi dan mandat. Atribusi dikatakan cara normal untuk memperoleh wewenang pemerintahan dan juga dikatakan atribusi merupakan wewenang membuat keputusan (*besluit*) yang langsung bersumber pada undang-undang dalam arti materiil. Rumusan lain mengatakan bahwa atribusi merupakan pembentukan wewenang tertentu, yang dapat membentuk wewenang adalah orang yang berwenang berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pembentukan wewenang dan distribusi wewenang ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar.

1.6.5 Konsep Tindak Pidana Perburuhan

Hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur tentang hubungan antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja, dimana obyeknya adalah pekerjaan. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang

dibuat sebagai dasar terjadinya hubungan kerja, haruslah memenuhi syarat materiil dan formil. Hukum perburuhan adalah hukum fungsional yang mempunyai sisi privat dan publik. Salah satu sisi publik adalah terdapatnya unsur hukum pidana di dalam hukum perburuhan apabila dalam hubungan kerja terdapat tindakan yang melanggar undang-undang dan dikategorikan sebagai perbuatan pidana. Ciri utama dari hukum pidana dan perbuatan pidana adalah adanya sanksi pidana.

Sanksi pidana adalah suatu penderitaan atau nestapa yang dikenakan kepada seseorang yang bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum pidana. Adanya sanksi tersebut bertujuan agar orang tidak akan melakukan tindak pidana lagi. Sanksi pidana perburuhan adalah suatu penderitaan atau nestapa yang dikenakan kepada seseorang yang bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum perburuhan. Adanya sanksi tersebut bertujuan agar orang tidak akan melakukan tindak pidana lagi. Ada tidaknya unsur pidana perburuhan haruslah melalui proses peradilan. Tidak dapatlah salah satu pihak menyatakan bahwa pihak yang lain telah melakukan tindak pidana. Putusan ada tidaknya pidana perburuhan terletak pada putusan hakim. Proses peradilan pidana perburuhan tidak harus memerlukan adanya pengaduan dari seseorang. Ada tidaknya pengaduan dari seseorang seharusnya sudah menjadi kewajiban negara untuk melakukan proses hukum dan menjadi tugas dari kepolisian, kejaksaan dan kehakiman.

Pengaturan sanksi pidana perburuhan tersebar ke beberapa peraturan perundang-undangan. Penegak hukum haruslah cermat dalam menerapkan aturan sanksi pidana perburuhan. Interpretasi sistematis harus diterapkan sejak awal proses hukum. Penerapan sanksi pidana perburuhan merupakan implementasi

perlindungan hukum yang diberikan negara kepada buruh. Bentuk perlindungan hukum bagi buruh/pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 disebut dengan perlindungan yang diatur dalam Bab X yang meliputi penyandang cacat (Pasal 67); Anak (Pasal 68-Pasal 75); Perempuan (Pasal 76); Waktu Kerja (Pasal 77); Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pasal 86-Pasal 87). Hak pekerja yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003, dibedakan antara hak tenaga kerja dengan hak pekerja/buruh. Yang menjadi hak tenaga kerja meliputi :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
- d. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negara (Pasal 31).

Yang menjadi hak pekerja meliputi :

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan dan

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).

- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- d. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
- e. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).
- f. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 137).

Hak buruh yang tercantum dalam aturan di atas adalah bersifat perlindungan hukum yang bermakna apabila ada hak tersebut yang dilanggar, maka buruh berhak mengajukan tuntutan/*claim*. Negara mempunyai kewajiban untuk menjamin terlaksananya hak itu. Oleh karena itu negara mengimplementasikan hak buruh dalam perlindungan yang bersifat larangan. Adanya sanksi pidana dalam setiap perbuatan yang dirumuskan sebagai tindak pidana perburuhan.

Pengaturan sanksi pidana perburuhan tersebar, diantaranya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3898); Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4235); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356); Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, misalnya terdapat ancaman sanksi pidana penjara selama 1-5 tahun dan denda 100 juta sampai 500 juta rupiah bagi pihak yang menghalang-halangi buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 28 jo Pasal 43).

Pengkajian terhadap ketentuan sanksi pidana perburuhan di atas, mengandung kelemahan, diantaranya yaitu :

- a. Subyek sanksi pidana perburuhan masih kabur, menimbulkan multi interpretasi tentang siapa subyek hukum yang seharusnya bertanggungjawab, yaitu :
 - (i) Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tanpa menunjukkan subyek hukum tertentu yang perbuatannya memenuhi unsur Pasal 28, akan berdampak menimbulkan interpretasi :

- (ii) Pasal 59 jo. Pasal 60 jo Pasal 78 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus diinterpretasikan secara sistematis dengan Pasal 74 jo Pasal 183 UU 13/2003 jo Pasal 68, 69 (2) jo Pasal 186 UU 13/2003. Subyek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana meliputi setiap orang yang melakukan atau mengetahui dan sengaja membiarkan. Jadi meliputi pelaku langsung atau tidak langsung.
 - (iii) Sanksi pidana dalam UU 39/2004 ditujukan pada pelaksana penempatan TKI, seolah permasalahan TKI hanya tentang hal keperantaraan saja. Seharusnya substansi problem TKI adalah hubungan kerja antara TKI yang warga Negara Indonesia bekerja pada orang yang berada di negara lain (yang mempunyai aturan hukum sendiri). Seharusnya tanggung jawab itu mutlak pada negara/pemerintah yang belum mempunyai perjanjian bilateral.
- b. Obyek sanksi pidana perburuhan masih menunjukkan diskriminatif antara pengusaha/pemberi kerja dan buruh/pekerja, yaitu :
- (i) Pasal 28 UU 21/2000, rumusan “...intimidasi....kampanye...” masih bersifat terbuka, seharusnya harus diinterpretasikan secara substansi dengan penekanan tujuan akhir dari setiap tindakan adalah penghilangan hak berserikat.
 - (ii) Pasal 59 jo. Pasal 60 jo Pasal 78 UU 21/2002 jo. Pasal 74 jo Pasal 183 UU 13/2003 jo Pasal 68, 69 (2) Pasal 185 UU 13/2003, pengenaan sanksi pidana akan menjadi sangat ringan. Mengingat

terdapat asas dalam hukum pidana yaitu “terhadap pelaku tindak pidana dikenakan sanksi yang paling menguntungkan” Jadi dapat disimpulkan hanya Penjara 1 tahun dan/atau denda Rp. 100 juta rupiah.

- (iii) Pasal 90 (1) Pasal 93 (2) jo Pasal 78 (1) (2) UU 13/2003 mengenai upah, akan timbul ketidakadilan substansi dengan sanksi kumulatif pidana yang sangat ringan yaitu kurungan 1 bulan dan/atau denda Rp. 10 juta rupiah, apabila dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan buruh relatif banyak. Apabila dikaji lebih jauh telah memenuhi unsur kerja paksa karena melakukan suatu pekerjaan tidak atas kesukarelaan.
- (iv) Sanksi pidana 12 (1) jo 122, 22 (1) jo 122, 47 (1) jo 122, 47 (3) jo 122, 90 (2) jo 122, 91 (1,3) jo 122 UU 2/2004 sangat ringan, dengan minimum kurungan 1 bulan, dan/atau denda Rp. 10 juta rupiah. Permasalahan substansi PHI sebenarnya pada kompetensi absolut yang menetapkan perselisihan PHK. Implementasi adanya perselisihan PHK, ketika ada pelanggaran normatif yang menjadi kategori pidana perburuhan akan mudah direayasa dengan mengalihkan sebagai bentuk perselisihan PHK, melupakan adanya pidana perburuhan.
- c. Prosedur sanksi pidana perburuhan masih kabur, menimbulkan multi interpretasi tentang lembaga yang berwenang untuk melakukan penegakan sanksi pidana perburuhan, yaitu :

- (i) Pasal 28 UU 21/2000, adalah lingkup pidana perburuhan, maka kepolisian harus segera melakukan penyelidikan dan penyidikan apabila diyakini ada bukti awal atas dugaan dilakukannya perbuatan *union busting*, baik didasarkan ada atau tidaknya pengaduan, selanjutnya dilakukan proses hukum.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam disertasi ini menggunakan normatif, hal ini diteliti dan dikaji adalah mengenai prinsip-prinsip, teori-teori, norma-norma dan peraturan perundang-undangan khususnya yang berhubungan dengan penanganan perkara, kompensasi absolut, hubungan industrial. Peneliti akan meneliti mengenai penerapan mulai mediasi sampai dengan penerapannya di pengadilan, serta tanggung jawab para pihak yang diatur pada peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama untuk mengetahui pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.

1.7.2 Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan yang ditinjau dari berbagai peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*).

Statute approach, yaitu Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan karena penelitian disertasi ini akan mengkaji mengenai berbagai

macam regulasi di dalam hubungan industrial. Di samping itu juga akan diteliti mengenai peraturan-peraturan internal di dalam perusahaan, salah satunya perjanjian kerja bersama. Selain itu melihat berbagai bentuk dan isi peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pengupahan dan pelanggaran yang berhubungan dengan ketentuan pidana ketenagakerjaan.

Conceptual approach, Pendekatan konseptual digunakan karena penelitian disertasi ini akan mengkaji untuk menerapkan Konsep yaitu hubungan industrial Pancasila, pengupahan, sengketa perburuhan dan penyelesaian sengketa perburuhan yang digunakan untuk melengkapi peraturan-peraturan yang ada.

Case Approach, Pendekatan kasus dilakukan dengan melakukan analisis terhadap putusan-putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, khususnya yang terkait dengan perkara tindak pidana perburuhan. Dalam hal ini penulis melakukan analisis putusan, salah satunya putusan pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/PN.Bgl.

1.7.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan fungsi pemerintah di dalam hubungan industrial, yakni Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, putusan-putusan Badan Peradilan (Yurisprudensi).

Bahan hukum sekunder terdiri dari literatur-literatur yang memuat tentang prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, laporan hasil penelitian, karya-karya para

ahli hukum yang berisi isu-isu aktual tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pemerintah dari negara lain.

1.7.4 Prosedur Pengumpulan dan Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dianalisis secara bertahap sesuai dengan pengelompokan permasalahan. Analisis itu dilakukan dan dituangkan dalam bentuk deskripsi (deskripsi-analistik) yang di dalamnya terkandung kegiatan yang sifatnya memaparkan, menelaah, mensistematikan, menafsirkan dan mengevaluasi.³⁵

Dari deskripsi itu selanjutnya ditarik kesimpulan tentang penanganan perkara pidana untuk menjadi satu di Pengadilan Hubungan Industrial agar terpenuhi asas peradilan yang cepat, sederhana, biaya murah .

1.8. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan model kerangka pengembangan penulisan dengan baik, dan memudahkan pembaca dalam mengetahui secara menyeluruh. Sistem penulisan disertasi ini terdiri dari empat bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-sub judul.

Bab I merupakan pengantar yang sifatnya umum yang merupakan filosofi hubungan industrial dan menjelaskan garis besar latar belakang permasalahan dijabarkan lebih lanjut pada bab berikutnya. Sub bab pendahuluan terdiri dari latar belakang dan orisinalitas, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

³⁵ Yohanes Sogar Simamora, *Op. Cit*, h. 47.

Bab II menjabarkankan mengenai Karakteristik Tindak Pidana Perburuhan yang terdiri dari sub bab : Hakikat Hubungan Industrial di Indonesia, Peran Pemerintah Dalam Penanganan Tindak Pidana Perburuhan, Tindak Pidana Perburuhan : *Lex Specialis* atau *Lex Generalis*.

Bab III menjabarkan mengenai Reformulasi Penanganan Tindak Pidana Perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial yang terdiri dari sub bab : Teori Kompetensi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Perburuhan, Dasar Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Penanganan Tindak Pidana Perburuhan.

Bab IV ini berisi penutup yang membahas mengenai kesimpulan dan saran dari penulisan. Kesimpulan dan saran diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik sehingga penulisan ini dapat berguna bagi setiap orang terkait dengan permasalahan dalam hubungan industrial selain itu bisa memberikan masukan bagi perundang-undangan ataupun peraturan-peraturan pemerintah kita terutama di bidang ketenaga kerjaan dan dalam mewujudkan peradilan yang cepat, sederhana, biaya ringan.