

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia tergolong negara berkembang yang sedang membangun di segala bidang dan Indonesia juga aktif berbagai Organisasi baik regional Asia Tenggara maupun dunia. Negara Asia Tenggara (ASEAN) merupakan negara yang tingkat perkembangannya belum begitu mapan.<sup>1</sup> Persaingan dunia industri di era globalisasi ini semakin pesat ditingkat regional maupun tingkat internasional baik dalam dunia industri maupun dunia perdagangan. Persaingan dunia industri dan perdagangan terletak pada kekuatan orang-orang yang berada didalam perusahaan tersebut yang salah satu kekuatan tersebut adalah tenaga kerja atau buruh.

Peran pekerja dan pengusaha sangat penting dalam suatu perusahaan dengan fungsi dan tugasnya yang berbeda-beda. Pekerja memiliki kewajiban yaitu melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati berdasarkan perjanjian kerja. Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa

---

<sup>1</sup> Abdul Manan, 2018, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: Prenadamedia Group, hlm. 1

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 6.

Hubungan kerja yang baik adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja terhitung pada pelaksanaan perjanjian kerja yang berkenaan pada melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangat dibutuhkan hubungan yang baik antara perusahaan dengan pekerja/buruh, akan tetapi seiring dengan kemajuan perusahaan pasti ditengah perjalanan dalam mengembangkan misi memajukan perusahaan ada saja permasalahan yang akan muncul dan menguji hubungan yang baik tersebut. Permasalahan yang sudah terjalin baik antara perusahaan dengan pekerja/buruh menimbulkan hubungan yang tidak harmonis atau retaknya hubungan tersebut, sehingga akan menimbulkan permasalahan atau perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>3</sup>

Indonesia sebagai negara berkembang yang sekarang sedang giat-giatnya membangun terutama dalam dunia industri, permasalahan atau perselisihan hubungan industrial banyak dialami oleh negara yang baru berkembang bahkan di belahan dunia manapun permasalahan atau perselisihan hubungan industrial umum terjadi. Dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang terjadi para pihak antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh.<sup>4</sup> Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan upaya yang baik dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan

---

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono, 1995, ***Hukum Perburuhan di Indonesia***, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 42

<sup>4</sup> Imam Sjahputra Tunggal, 2005, ***Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, Jakarta: Harvarindo, hlm 17

pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan peraturan yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan yang terkait dengan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dimana hal tersebut akan menimbulkan perbedaan pendapat bahkan sampai menimbulkan perselisihan kedua belah pihak. Langkah awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan insdustrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diselesaikan dengan prosedur melakukan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>5</sup> Permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang selama ini kita ketahui adanya hal yang telah ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan peraturan perundangundangan. Banyak faktor yang menjadi penyebab permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang salah satunya adalah perselisihan tentang kenaikan upah berkala yang merupakan perselisihan hak.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan instrial dimana didalamnya mengatur tentang prosedur dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Bipartit
- b. Mediasi

---

<sup>5</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 51

<sup>6</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti. hlm. 38

c. Konsiliasi

d. Arbitrase

Pada era globalisasi seperti saat ini, harus diakui, bahwa para Pekerja/Buruh yang bekerja di Perusahaan atau dimanapun sepanjang antara Pekerja/Buruh melakukan hubungan kerja adalah didasari adanya perjanjian kerja, ternyata masih banyak yang belum memahami bahkan menjadi bingung ketika terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat dengan pihak Pengusaha atau Majikannya ditempat kerja.

Perselisihan hubungan industrial jangan sampai berlarut-larut antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan cara musyawarah serta tidak perselisihan tidak memakan waktu yang lama atau berlarut-larut. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat ditempuh dengan cara non litigasi dan secara litigasi. Pengusaha dengan pekerja/buruh sebelum menyelesaikan perselisihan melalui cara litigasi, diwajibkan terlebih dahulu diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat yaitu perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit merupakan langkah awal penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh, apabila perundingan bipartit tersebut berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut dan terjadi kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus dibuat berita acara perundingan bipartit tersebut dalam bentuk Kesepakatan Bersama.

Kesepakatan Bersama dalam perundingan bipartit merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh karena dilaksanakan secara musyawarah mufakat dalam menciptakan

hubungan yang kondusif sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis yang sama-sama menguntungkan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh (*win-win solution*). Perundingan bipartit merupakan penyelesaian hubungan industrial melalui Lembaga Kerjasama Bipartit yang dilakukan dengan cara mediasi secara berkala antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai keluhan kesah dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dilakukan melalui *Human Rescouces Development Department*. Pihak pengusaha memberikan arahan kepada pekerja/buruh dalam penyelesaian hubungan industrial yang baik dengan asas kekeluargaan untuk mencapai persetujuan penyelesaian masalah perselisihan. Bipartit merupakan perundingan awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh dan dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian bilateral antara pekerja dan pengusaha membutuhkan itikad baik untuk mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.<sup>9</sup>

Salah satu contoh kasus yang terjadi adalah kasus mantan *Executive Asistant to Operations Manager* yang telah di PHK oleh PT ABC bernama Pinky Sarikit, Abdul Haris, dan Surya Mala. Dimana PT ABC yang seharusnya diwajibkan untuk melaksanakan kewajibannya berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan hak-hak yang timbul atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan terhadap Pinky, ternyata belum melaksanakan kewajibannya tersebut yang menyebabkan Pinky Sarikit, Abdul Haris, dan Surya Mala melalui kuasa hukumnya mengajukan surat tertanggal 20 April 2022, Surat No: 05/ADV-GSP/IV/2022.

Kuasa Hukum adalah advokat atau pihak yang diberikan kewenangan oleh pihak-pihak untuk mendampingi atau mewakili dalam penanganan perkara.<sup>7</sup> Kedudukan advokat sebagai pemberi bantuan hukum atau jasa hukum kepada masyarakat (klien) yang menghadapi masalah hukum, keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat, seiring dengan meningkatnya kesadaran hukum masyarakat serta kompleksitasnya masalah hukum.

Advokat dalam menjalankan tugas dan fungsinya berperan sebagai pendamping, pemberi nasihat (Advice), atau menjadi kuasa hukum untuk dan atas nama klien. Dalam memberikan bantuan hukum kepada masyarakat seorang advokat dapat melakukannya secara cuma-cuma (Prodeo) atau pun atas dasar mendapatkan honorarium (Lawyer Fee) dari kliennya. Peran yang dimainkan seorang pembela adalah sebagai penjaga (pengawal) kekuasaan pengadilan. Dalam hal ini pembela bertugas untuk menjamin agar pejabat-pejabat hukum tidak melakukan penyelewengan-penyelewengan sehingga merugikan hak terangka/terdakwa.<sup>8</sup>

Penyelesaian Bipartit diselesaikan dengan jalur musyawarah, hal ini berarti mediator memiliki peran penting dalam menyelesaikan masalah atau sengketa ketenagakerjaan. Mediator yang memiliki peran penting ini membutuhkan kedudukan hukum yang pasti dan diatur menurut undang-undang dan hukum Indonesia. Hal ini bertujuan agar mediator memiliki kepastian hukum dan kuasa dalam menengahi suatu sengketa ketenagakerjaan tanpa dipertanyakan kepentingan atau perannya. Selain aturan hukum mengenai Mediator, Aturan

---

<sup>7</sup> <https://paralegal.id/pengertian/kuasa-hukum/>, diakses pada 15 Agustus 2024

<sup>8</sup> Satjipto Rahardjo, 2014, *Hukum Masyarakat dan Pembangunan*, Alumni, Bandung, hlm. 104.

Hukum yang mendasar ini pula harus dirancang dengan baik agar musyawarah penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam perundingan bipartit ini memang secara nyata merupakan keadilan bagi kedua belah pihak. Sehingga berdasarkan hal tersebut penulis berinisiatif mengangkat judul penelitian yaitu **“PERAN KUASA HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERUNDINGAN BIPARTIT (STUDI KASUS DI KANTOR PENGACARA DAN KONSULTAN HUKUM SUMADI PUTRAWAN & PARTNER)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka ada beberapa masalah penting yang perlu dibahas lebih lanjut antara lain:

1. Bagaimanakah Peran Kuasa Hukum dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dengan perundingan bipartit?
2. Bagaimanakah Proses Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Perundingan Bipartit di Kantor Pengacara Dan Konsultan Hukum Sumadi Putrawan & Partner?

### **1.3 Ruang Lingkup Masalah**

Ruang lingkup pembahasan skripsi ini termasuk ke dalam hukum perdata, dalam permasalahan terhadap wanprestasi dalam proses perjanjian pembayaran kredit maka dalam ruang lingkup masalah ini akan membahas Peranan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Perundingan Bipartit dan Proses Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Perundingan Bipartit di Kantor Pengacara Dan Konsultan Hukum Sumadi Putrawan & Partner.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

- 1) Untuk melatih mahasiswa dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis.
- 2) Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
- 3) Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
- 4) Untuk mengembangkan diri pribadi mahasiswa ke dalam kehidupan masyarakat.
- 5) Untuk pematangan studi mahasiswa di bidang ilmu hukum.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Dari tujuan umum yang telah disebutkan diatas, maka dapat dijabarkan beberapa tujuan khusus antara lain meliputi:

- 1) Untuk mengetahui Peranan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Perundingan Bipartit.
- 2) Untuk mengetahui Proses Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Perundingan Bipartit di Kantor Pengacara Dan Konsultan Hukum Sumadi Putrawan & Partner.

## **1.5 Metode Penelitian**

Dalam metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana Metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data yang bersifat deskriptif dan tidak terukur secara kuantitatif. Metode ini cenderung mengutamakan penjelasan secara mendalam dan detail tentang fenomena hukum yang diteliti. Karena penelitian skripsi kualitatif tidak

menggunakan perhitungan matematika, biasanya, proses pengumpulan datanya memerlukan waktu lama demi hasil analisa yang akurat. Jenis pendekatan dalam metode penelitian ini menggunakan pendekatan kasus/langsung dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder.

### 1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah jenis penelitian empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.<sup>9</sup> Hukum empiris merupakan penelitian ilmiah yang menjelaskan fenomena hukum tentang terjadinya kesenjangan antara norma dengan perilaku masyarakat (kesenjangan antara *das sollen dan das sein*). Penelitian hukum empiris tidak hanya tertuju pada masyarakat tetapi pada penegak hukumnya juga dan fasilitas yang diharapkan akan menunjang pelaksanaan peraturan tersebut.<sup>10</sup>

### 1.5.2 Jenis Pendekatan

Sifat Penelitian ini bersifat deskriptif yang merupakan sifat penelitian yang menggambarkan secara tepat sifat-sifat, gejala dengan gejala lain di dalam masyarakat. Sifat penelitian deskriptif juga dapat

---

<sup>9</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, ***Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif***, Jakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 280

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, 2015, ***Pengantar Penelitian Hukum***, Jakarta: UI Pers, hlm.32

membentuk teori-teori baru atau dapat memperkuat teori yang sudah ada. Sifat penelitian deskriptif juga merupakan penelitian, di mana pengumpulan data untuk membandingkan pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan sekarang.<sup>11</sup>.

### 1.5.3 Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yang menjadi landasan ide penelitian ini dan data ini juga di dapat dari sumber pertama dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara. Di mana dalam penelitian ini yang menjadi informan untuk diwawancarai adalah pihak Kantor Kantor Pengacara Dan Konsultan Hukum Sumadi Putrawan & Partner.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari masyarakat melainkan dari bahan dokumen, peraturan perundang-undangan, laporan, arsip, literatur, dan hasil penelitian lainnya yang mendukung sumber data primer sumber data sekunder kemudian dibagi menjadi 2 yaitu:
  - a. Bahan Hukum Primer di mana bahan hukum primer berasal dari buku-buku yang berkaitan dalam penelitian ini.
  - b. Bahan Hukum sekunder diambil dari aturan-aturan yang berkaitan dengan permasalahan yaitu diantaranya:
    - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

---

<sup>11</sup> Rianto, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Edisi 1, Jakarta: Granit, hlm. 12

- 2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Data**

1. Teknik Studi Dokumen pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi dokumen dari bahan-bahan literatur yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.
2. Teknik penelitian lapangan melalui observasi terhadap permasalahan yang diangkat yang dilakukan di Kantor Pengacara Dan Konsultan Hukum Sumadi Putrawan & Partner.
3. Teknik wawancara (*Interview*) terhadap informan, dan data dianalisis dengan deskriptif dan kualitatif dengan menyusun data-data yang diperoleh.

### 1.5.5 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian, keseluruhan data yang terkumpul baik data primer maupun data sekunder, akan diolah dengan metode analisis kualitatif dan disusun secara sistematis, sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Selanjutnya data dianalisis dengan metode berfikir yang digunakan adalah Metode *induktif*, yaitu metode berfikir dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

### 1.6 Sistemika Penulisan

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

#### **BAB II : KAJIAN TEORITIS**

Menjelaskan tentang teori-teori, asas-asas, serta pengertian dasar yang akan digunakan untuk membedah permasalahan yang telah dijabarkan dalam rumusan masalah.

#### **BAB III : PENGATURAN HUKUM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DALAM PERUNDINGAN BIPARTIT**

Menjelaskan tentang Sengketa Ketenagakerjaan secara umum apabila dilihat dari perspektif Hukum Indonesia, serta membahas Pengaturan Hukum mengenai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang diselesaikan melalui perundingan Bipartit.

#### **BAB IV : PROSES PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DALAM PERUNDINGAN BIPARTIT DI KANTOR PENGACARA DAN KONSULTAN HUKUM SUMADI PUTRAWAN & PARTNER**

Menjelaskan mengenai proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui perundingan Bipartit yang pernah dialami dan diselesaikan oleh Kantor Pengacara Dan Konsultan Hukum Sumadi Putrawan & Partner sesuai dengan contoh kasus yang telah dijabarkan, serta membahas mengenai kendala yang dihadapi dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui perundingan Bipartit.

## **BAB V : PENUTUP**

Membahas mengenai kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang telah dijabarkan serta memberikan saran terhadap instansi terkait mengenai permasalahan yang ada.

