

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa berupaya melakukan interaksi dengan manusia lain guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani. Di dalam interaksi tersebut terdapat kesamaan-kesamaan yang menjadikan hidup harmonis, tetapi tidak jarang hubungan antar manusia menjadi buruk karena adanya perbedaan-perbedaan sehingga memicu terjadinya perselisihan, konflik atau sengketa.

Ronny Hanitijo Soemitro dalam Lalu Husni menyebutkan, yang dimaksud dengan konflik adalah situasi atau keadaan dimana dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing(Lalu Husni,2009:132).

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang disebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan. Selama ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara

yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan sampai penutupan perusahaan. Sebaiknya perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan.

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan penderitaan-penderitaan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya bertele-tele. Tidak salah orang mengatakan berperkara di Pengadilan yang menang menjadi arang, yang kalah menjadi abu. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian.

Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan

penyelesaian di luar pengadilan. Sebenarnya cara ini bukanlah hal yang baru karena sudah sejak lama cara ini dipraktekkan lewat musyawarah untuk mufakat. Dahulu, ketika terjadi perselisihan antar masyarakat maka akan diselesaikan dengan musyawarah. Musyawarah untuk mufakat sedikit dilupakan ketika banyak orang berlomba-lomba untuk menyelesaikan persoalannya di muka pengadilan. Baru sekarang masyarakat mulai menoleh lagi ke cara lama tersebut setelah penyelesaian melalui pengadilan dirasakan kurang memenuhi rasa keadilan.

Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih murah dan cepat serta keputusan yang dihasilkan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa atau dapat dikatakan bersifat *win-win solution*.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan ini adalah penyelesaian di luar pengadilan. Sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahannya dengan musyawarah, artinya tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan

Hubungan Industrial adalah upaya terakhir dalam penyelesaian sengketa.

Sebenarnya sebelum diundangkannya UU Nomor 13 tahun 2003, Indonesia sudah terlebih dahulu mempunyai peraturan perundang-undangan yang bersifat komprehensif sejak tahun 1948. Hal ini sebagaimana termuat dalam “*Workers, Employment Relation and Labour*” yang ditulis oleh Amarjit Kaur yang bunyinya adalah sebagai berikut:

*“The first comprehensive labour laws enacted in Singapore, Indonesia and Malaysia were adapted from colonial laws, and remain the basis for the employment relationship in these countries. In Indonesia the first comprehensive labour law was passed in 1948. It prescribed working conditions; banned the employment of children below the age of 15; restricted night work for women; made provision for maternity leave; and included a miscellany of other provisions. This legislation emphasised job security, and included procedures to regulate dismissal and separation payments. The regulations were reaffirmed in subsequent labour legislation which also guaranteed the right of workers to join unions and conclude labour agreements; and provided for basic labour standards.*

(“Hukum perburuhan pertama yang komprehensif yang diberlakukan di Singapura, Indonesia dan Malaysia diadaptasi dari hukum kolonial, dan tetap menjadi dasar untuk mengatur hubungan ketenagakerjaan di negara-negara tersebut. Di Indonesia, hukum perburuhan pertama yang komprehensif selesai pada tahun 1948. Hukum perburuhan tersebut mengatur tentang kondisi kerja; melarang mempekerjakan anak-anak bawah usia 15; pembatasan jam kerja malam bagi perempuan; ketentuan cuti melahirkan dan ketentuan lainnya. Undang-undang ini menekankan keselamatan dan keamanan kerja termasuk prosedur untuk mengatur pembayaran uang pesangon apabila terjadi PHK”)

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan dan juga dapat di tempuh melalui jalur di luar pengadilan. Penyelesaian lewat jalur di luar pengadilan dapat ditempuh melalui cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Para pihak yang berselisih mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian dari pada membawa langsung perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perundingan lewat forum bipartit dan tripartit dulu didesain oleh para legislator sebagai pintu yang memungkinkan terciptanya perdamaian atau resolusi yang relatif cepat bagi para pihak pada tahap awal munculnya perselisihan hubungan industrial.

Sampai saat ini mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sering digunakan adalah perundingan bipartit dan mediasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit pada perusahaan-perusahaan di Kota Solo secara kuantitas terhitung masih sangat minim. Berdasarkan data dari Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta diketahui bahwa dari 242 kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi tahun 2006 sampai dengan tahun 2009 hanya 6 kasus yang dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, selebihnya melalui mediasi dan sisanya dianjurkan untuk diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Data di atas menunjukkan bahwa perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat dilaksanakan secara optimal. Keberhasilan perundingan bipartit merupakan kunci sukses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha.

Dalam perundingan bipartit terdapat suatu keadaan dimana posisi pekerja berada pada satu titik yang lemah sehingga perlu diupayakan suatu perlindungan. Lemahnya posisi pekerja terlihat dari beberapa indikator antara lain: pekerja tidak menguasai materi yang menjadi objek perselisihan, pekerja tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan berunding serta pekerja tidak memiliki jaminan perlindungan hukum pada saat mereka berselisih dengan pengusaha. Jaminan perlindungan hukum yang dimaksud seperti pemenuhan hak-hak normatif pekerja pada saat berselisih dengan pengusaha atau jaminan bahwa pekerja yang sedang berselisih dengan pengusaha nantinya tidak akan terkena sanksi dari pengusaha. Hal tersebut masih ditambah dengan lemahnya regulasi yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004.

Perundingan bipartit yang tidak maksimal disebabkan juga karena faktor pengusaha, artinya pengusaha tidak konsisten dalam melaksanakan fungsinya untuk mengembangkan hubungan kemitraan dengan pekerja dan memberikan ruang dan waktu bagi pekerja untuk mengungkapkan permasalahannya secara terbuka dan demokratis.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk menyusun tesis dengan judul: **“MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 ?
- b. Bagaimanakah pelaksanaan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
- c. Bagaimanakah model perundingan bipartit yang ideal ?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka penulisan tesis ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004.
- b. Mengetahui pelaksanaan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. Menemukan model perundingan bipartit yang ideal.

### 2. Manfaat Penelitian

Penulisan tesis ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut di

bidang hubungan industrial khususnya mengenai perselisihan hubungan industrial, selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi kalangan akademisi hukum yang sedang mendalami dan mengembangkan kajian hukum ketenagakerjaan.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja berkaitan dengan penyempurnaan terhadap regulasi dan pelaksanaan perundingan bipartit.

#### D. Penelitian Yang Relevan

Penelitian dalam tesis ini yang berjudul “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit Dalam Perspektif Perlindungan Terhadap Pekerja“ mempunyai relevansi dengan beberapa penelitian terdahulu berdasarkan penelusuran kepustakaan.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian ini berusaha mengungkap permasalahan-permasalahan tentang perundingan bipartit sebagai salah satu mekanisme yang pertama dan wajib diupayakan ketika terjadi perselisihan hubungan industrial sebelum para pihak yang berselisih menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lain seperti: mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial. Dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian permulaan yang seharusnya dilakukan

sebelum sampai kepada penelitian terdahulu.

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang saat ini dilakukan penulis adalah :

1. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Agus Dwi Atmanto (2004) dari Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) yang berjudul “Hambatan Yuridis dan Teknis Upaya Pelaksanaan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Di Kabupaten Sukoharjo“.

Penelitian ini berusaha mengungkap hambatan-hambatan baik yuridis maupun teknis dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase di Kabupaten Sukoharjo serta upaya-upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pelaksanaan arbitrase di masa mendatang.

2. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Surya Perdana (2008) dari Universitas Sumatera Utara (USU) yang berjudul “Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan di Sumatera Utara”.

Tesis ini mencoba mengungkap keuntungan menggunakan mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK, peran dan fungsi mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK serta tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian perselisihan PHK.

3. Penelitian tesis dari Rinaldy Amrullah (2007) yang berjudul “Efektifitas Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957”.

Tesis ini berusaha mengungkap tentang penyelesaian hubungan industrial yang cepat dan murah berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 dibandingkan dengan penyelesaian hubungan industrial yang lama dan berbelit-belit sebagaimana diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1957. Namun demikian tesis ini juga mengungkap kelemahan UU Nomor 2 Tahun 2004.

4. “Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Sebagai Sarana Alternatif” yang ditulis oleh Yahya dari Universitas Indonesia, mengungkap tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditawarkan oleh UU Nomor 2 Tahun 2004 dimana melalui UU ini akan memberikan harapan baru untuk terwujudnya penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. UU Nomor 2 Tahun 2004 memberikan juga harapan baru bagi perkembangan arbitrase, konsiliasi, mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia.

5. Annisa Sativa (2008) dalam tesisnya yang berjudul “Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Terhadap Putusan Pemutusan Hubungan Kerja–Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan)” berisi tentang gambaran penyelesaian perselisihan PHK oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah dapat terlaksana tetapi masih belum optimal karena adanya hambatan-hambatan.

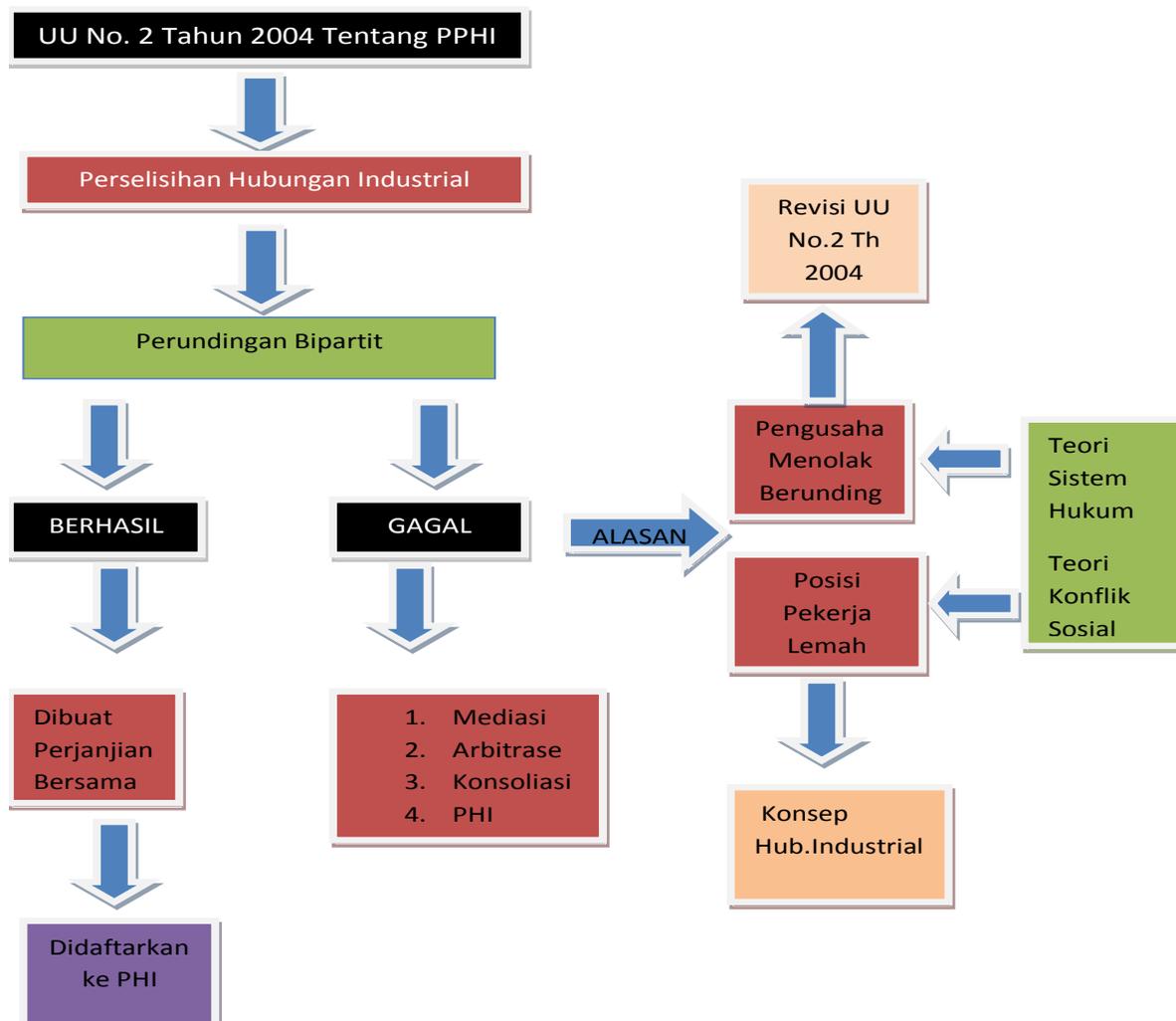
6. “Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja” yang disusun Ariani Arifin (2011) mengungkap tentang belum optimalnya penyelesaian perselisihan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena beberapa hambatan yaitu :pihak pengusaha kurang berkomunikasi dengan pekerja/buruhnya, domisili pihak pengusaha di luar kota Makasar, pekerja/buruh sering tidak sabar dengan proses perundingan yang panjang dan sulit. Pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya lebih dari 50 hari. Dalam penelitian tesis ini juga didapat hasil yang mengatakan bahwa belum ada perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa dari segi materi penelitian, penelitian terdahulu lebih menitikberatkan kepada penyelesaian hubungan industrial selain perundingan bipartit. Dilihat dari bentuk penelitian, penelitian terdahulu bersifat deskriptif, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berbentuk deskriptif preskriptif.

#### E. Kerangka Pemikiran

Perselisihan atau konflik merupakan hal yang lumrah terjadi pada kelompok masyarakat. Keberadaan konflik akan mendorong terjadinya perubahan sosial. Dalam dunia industri/usaha tidak luput dari persoalan

perselisihan atau konflik antara pekerja dengan pengusaha atau juga antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Berikut ini akan disajikan kerangka pemikiran tentang perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaiannya dengan titik fokus kepada perundingan bipartit.



Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri

atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003)

Hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis karena seringkali terjadi konflik atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 22 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004)

Perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004)

Mekanisme penyelesaian hubungan industrial dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi, arbitrase, konsiliasi dan Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit.

Secara normatif dapat diketahui bahwa perundingan bipartit

bersifat wajib, artinya para pihak wajib melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sebelum menempuh cara penyelesaian yang lainnya.

Secara empiris perundingan bipartit seringkali gagal dilakukan. Data resmi yang tercatat pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta menunjukkan bahwa dari 242 kasus perselisihan hubungan industrial tahun 2006 sampai 2009 hanya 6 kasus yang dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit.

Sikap pengusaha yang menolak ketika diajak melakukan perundingan bipartit mengakibatkan gagalnya perundingan bipartit. Hal ini karena UU Nomor 2 Tahun 2004 tidak memberikan sanksi kepada pengusaha yang menolak untuk diajak berunding. Di sini dibutuhkan *action* dari pelaksana UU untuk menegakkan berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004. Sikap pengusaha yang kurang memahami tentang konsep hubungan industrial bahkan enggan menerapkan konsep hubungan industrial juga merupakan penyebab gagalnya perundingan bipartit.

Dalam konsep hubungan industrial, antara pengusaha dan pekerja terdapat hubungan kemitraan yang menempatkan posisi pengusaha dan pekerja sejajar. Secara empiris terlihat bahwa posisi pekerja terhadap pengusaha dalam hubungan industrial adalah lemah sehingga posisi tawar yang dimiliki pekerja nilainya sangat kecil. Beberapa kekurangan-kekurangan tersebut di atas menjadi alasan gagalnya perundingan bipartit.

Melalui pendekatan teori sistem hukum dan teori konflik sosial akan dilakukan penguraian terhadap permasalahan yang melingkupi perundingan bipartit sehingga nanti ditemukan gagasan baru untuk mengatasi permasalahan terhadap isu hukum yang dihadapi.

Lawrence Meir Friedman dalam Achmad Ali mengemukakan tentang tiga unsur sistem hukum (*Three Elements of Legal System*), ketiga unsur sistem hukum yang mempengaruhi bekerjanya hukum tersebut yaitu : (1) Struktur Hukum (*Legal Structure*), (2) Substansi Hukum (*Legal Substance*), (3) Kultur Hukum (*Legal Culture*) (Mufrizal,2010:21).

Dalam perkembangannya, Friedman menambahkan pula komponen yang keempat, yang disebutnya komponen dampak hukum (*legal impact*). Dengan komponen dampak hukum ini yang dimaksudkan adalah dampak dari keputusan hukum yang menjadi objek kajian peneliti (Natangsa Surbakti,2006:208).

Menurut Lawrence M. Friedman, salah satu fungsi pokok sistem hukum yang lain adalah kontrol sosial yang pada dasarnya berupa pemberlakuan peraturan mengenai perilaku yang benar. Fungsi lain yang tidak bersifat global adalah penyelesaian sengketa. Salah satu fungsi hukum yang pokok adalah menyediakan mesin dan tempat yang bisa dituju oleh orang yang menyelesaikan konflik mereka dan merampungkan sengketa mereka (Lawrence M. Friedman,2009:20).

Substansi hukum (*legal substance*) merupakan aturan aturan, norma-norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem

itu termasuk produk yang dihasilkan oleh orang yang berada di dalam system hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan atau aturan baru yang mereka susun.

Struktur hukum (*legal structure*) merupakan kerangka, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberikan semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan instansi-instansi penegak hukum. Di Indonesia yang merupakan struktur dari sistem hukum antara lain; institusi atau penegak hukum seperti advokat, polisi, jaksa dan hakim.

Budaya hukum (*legal culture*) merupakan suasana pikiran sistem dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum itu digunakan, dihindari atau disalahgunakan oleh masyarakat.

Lebih jauh tentang budaya hukum masyarakat, budaya hukum sendiri menunjukkan tradisi hukum yang digunakan untuk mengatur kehidupan suatu masyarakat hukum. Apabila masyarakat hukum tersebut sederhana, maka kehidupan masyarakatnya terikat ketat oleh solidaritas mekanis, persamaan kepentingan dan kesadaran, sehingga masyarakat lebih menyerupai suatu keluarga besar, maka hukum cenderung berbentuk tidak tertulis. Dengan demikian, budaya hukum masyarakat tergantung kepada budaya hukum anggota-anggotanya yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan budaya, posisi ataupun kedudukan, bahkan kepentingan-kepentingan.

Budaya yang ada menggambarkan kekayaan budaya bangsa seluruhnya dengan tidak menolak nilai-nilai budaya lain yang tidak

bertentangan dengan nilai budaya bangsa yang hasilnya dapat dinikmati oleh bangsa. oleh bangsa.

Teori konflik sosial adalah teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi yang berbeda dengan kondisi semula. Teori ini didasarkan pada pemilikan sarana-sarana produksi sebagai unsur pokok pemisahan kelas dalam masyarakat. **Dahrendorf** dalam teori konflik sosial mengemukakan bahwa masyarakat sebagai makhluk sosial mempunyai andil dalam terjadinya disintegrasi dan perubahan sosial. Di samping itu masyarakat juga akan selalu berada dalam keadaan konflik untuk menuju perubahan. Masyarakat dalam berkelompok dan hubungan sosial didasarkan atas dasar dominasi (borjuasi) yang menguasai proletar, karena tidak adanya pemisahan antara pemilikan dan pengendalian sarana-sarana.

Dahrendorf sebagai tokoh utama teori konflik `wewenang` dan `posisi` melihat bahwa yang terlibat konflik adalah kelompok semu yaitu para pemegang kekuasaan atau jabatan dengan kepentingan yang sama yang terbentuk karena munculnya kelompok kepentingan. Sementara kelompok kedua adalah kelompok kepentingan, yang terdiri dari kelompok semu yang lebih luas. Kelompok kepentingan ini mempunyai struktur, organisasi, program, tujuan serta anggota yang jelas. Kelompok kepentingan inilah yang menjadi sumber nyata timbulnya

konflik dalam masyarakat. Teori konflik Dahrendorf adalah mata rantai antara konflik dan perubahan sosial yang mengabaikan norma-norma dan nilai-nilai. Dahrendorf melihat masyarakat berisi ganda, memiliki sisi konflik dan sisi kerjasama, sehingga segala sesuatunya dapat dianalisa dengan fungsionalisme struktural dan dapat pula dengan konflik. Lebih jauh Dahrendorf berharap agar perspektif konflik dapat digunakan untuk memahami fenomena perubahan sosial secara lebih baik. Fungsi konflik menurut Dahendorf antara lain adalah membantu membersihkan suasana yang sedang kacau dan sebagai katub penyelamat (proses/salah satu sikap serta ide) yang berfungsi dalam permusuhan, di samping itu konflik juga dapat dipakai sebagai indikator kekuatan dan stabilitas suatu hubungan. Dahrendorf memberikan penjelasan terhadap fenomena sosial yaitu bahwa konflik tidak bisa dihilangkan atau diselesaikan, tetapi hanya bisa diatur dan proses konflik dapat dilihat dari intensitas dan sarana.

Menurut Nurhadiantomo dalam bukunya yang berjudul “Hukum Reintegrasi Sosial Konflik-Konflik Sosial Pri Nonpri dan Hukum Keadilan Sosial” disampaikan bahwa konflik senantiasa melekat dalam setiap masyarakat, tetapi makna konflik tersebut tergantung dari tingkat intensitasnya. Konflik dapat dibedakan menurut intensitasnya menjadi:

Pertama, bentuk konflik yang paling ringan adalah perbedaan pendapat dan jika terkelola dengan baik justru akan bermanfaat bagi masyarakat yang bersangkutan;

Kedua, adalah unjuk rasa atau demonstrasi (*a protest demonstration*) yang tidak menggunakan kekerasan. Munculnya demonstrasi ini, terutama jika perbedaan pendapat tidak dapat diproses dengan baik atau proses negosiasi antara pihak-pihak yang berbeda tidak tercapai kesepakatan. Dalam

negara demokrasi, baik perbedaan pendapat maupun demonstrasi tentunya dapat dibenarkan;

Ketiga, adalah kerusuhan (*riot*), yaitu semacam demonstrasi yang diwarnai dengan kekerasan fisik, yang muncul baik karena unsur kesengajaan yang terencana, maupun adanya unsur spontanitas. Kerusuhan merupakan salah satu bentuk konflik dengan intensitas yang tinggi;

Keempat, adalah serangan bersenjata (*armed attack*), yang merupakan konflik dengan intensitas yang paling tinggi (Nurhadiantomo, 2004:29).

Perselisihan hubungan industrial yang mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan termasuk dalam bentuk konflik yang ringan dan perundingan bipartit merupakan upaya mengelola konflik tersebut supaya intensitas konfliknya tidak semakin tinggi.

#### F. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2009:35).

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul. Oleh karena itu, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum. Hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2009:41).

Ada dua syarat yang harus dipenuhi sebelum mengadakan penelitian dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan yaitu peneliti harus terlebih dulu memahami konsep dasar ilmunya dan metodologi

penelitian disiplin ilmunya . Dalam penelitian hukum, konsep ilmu hukum dan metodologi yang digunakan di dalam suatu penelitian memainkan peran yang sangat signifikan agar ilmu hukum beserta temuan-temuannya tidak terjebak dalam kemiskinan relevansi dan aktualitasnya .

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

#### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah, penelitian yang dilakukan penulis ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normatif atau penelitian doktrinal condong bersifat kualitatif (tidak berbentuk angka) berdasarkan data sekunder. Data sekunder yang bisa diteliti antara lain berikut ini:

- a. Data bersifat individual/pribadi (dokumen pribadi: berapa kali pernah dihukum, berapa lama menjalani hukuman, dan untuk perkara apa)
- b. Data bersifat publik (data arsip, data resmi di suatu departemen yang menyangkut masalah hukum, publikasi seperti yurisprudensi Mahkamah Agung (J. Supranto,2003:2-3).

Dalam penelitian hukum normatif ini penulis cenderung kepada penelitian terhadap penemuan hukum secara *in concreto* atas hukum positif tertulis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 2 Tahun 2004.

Kajian terhadap penelitian hukum normatif pada dasarnya adalah mengkaji hukum dalam kepustakaan, misalnya penelitian inventarisasi hukum positif, penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian untuk menemukan hukum *concreto*, penelitian terhadap sistematika hukum dan penelitian terhadap taraf sinkronisasi *vertical* dan *horizontal* (Yesmil Anwar & Adang, 2008:83).

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*Statute Approach*). Pendekatan yuridis/undang-undang dilakukan dengan menelaah data sekunder berupa bahan hukum primer yaitu semua undang-undang atau regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang ditangani, yaitu UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor PER.31/ MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

## 3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka, literatur, makalah, majalah-majalah, brosur-brosur, maupun dari bahan-bahan di Internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam buku *Penelitian Hukum* karangan Peter Mahmud Marzuki, diuraikan bahwa pada dasarnya penelitian hukum tidak

mengenal adanya data, sehingga yang digunakan adalah bahan hukum , dalam hal ini bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dalam penulisan hukum ini yang meliputi:

- (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor PER.31/ MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit .
- (4) Dokumen resmi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tercatat pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Solo.

Bahan hukum sekunder itu diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder di sini oleh penulis adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang

dipergunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### (1) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan jalan membaca peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi maupun literatur-literatur yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan data sekunder. Dari data tersebut kemudian dianalisis dan dirumuskan sebagai data penunjang di dalam penelitian ini.

Setelah isu hukum ditetapkan, penulis melakukan penelusuran mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu hukum yang dihadapi. Dalam hal penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilakukan adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau berkaitan dengan isu tersebut yaitu aturan hukum di Indonesia yang meliputi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

## (2) Wawancara

Disamping melalui studi kepustakaan, untuk memperjelas data resmi tentang perselisihan hubungan industrial yang tercatat pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka penulis perlu melakukan wawancara dengan pihak terkait.

## 5. Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh akan dikumpulkan, selanjutnya akan ditelaah dan dianalisis. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Analisa kualitatif ini dilakukan secara deskriptif dan preskriptif karena penelitian ini tidak hanya bermaksud mengungkap atau melukiskan realitas kebijakan perundang-undangan yaitu UU Nomor 2 Tahun 2004 dan Peraturan Pelaksanaannya saja sebagaimana yang diharapkan, tetapi yang akan datang dapat menemukan model perundingan bipartit yang berpihak pada perlindungan terhadap pekerja.

## 6. Sistematika Penulisan

Sistematika suatu penulisan tesis merupakan uraian mengenai susunan tesis itu sendiri secara teratur dan rinci dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dan jelas tentang isi dari tesis. Sistematika tesis ini terbagi atas 4 (empat) bab, yaitu:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan metode penelitian.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang tinjauan terhadap hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, perlindungan terhadap pekerja dan perundingan bipartit.

## BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif, penyelesaiannya melalui perundingan bipartit berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta, analisis pelaksanaan perundingan bipartit dan hasil analisis berupa temuan tentang model perundingan bipartit yang ideal.

## BAB IV PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan yang merupakan kristalisasi dari hasil penelitian dan beberapa saran yang direkomendasikan.

## DAFTAR PUSTAKA