

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pekerja menurut Undang-undang yakni orang yang melakukan pekerjaan agar mendapatkan upah ataupun imbalan. Perkerjaan suatu orang orang lain dengan mendapatkan upah merupakan definisi tenaga kerja pada pasal pertama ayat kedua UU 13 tahun 2003 mengenai ketenagkerjaan menyatakan “semua orang yang bisa melakukan pekerjaan agar membuahakan suatu jasa ataujuga barang agar terpenuhi kebutuhannya sendiri ataupun tertuju kepada masyarakat

Jalanan kerja pengusaha dengan buruh/pekerja yakni suatu ikatan yang berdasarkan kesepakatan bersama dan saling menahan diri dari kedua belah pihak. Keseimbangan ini agar terjalinnya jalinan yang baik antara kedua pihak, karena mereka saling membutuhkan dan saling berkaitan. Pengusaha tak akan bisa memperoleh suatu produk barang/jasa jika tidak ada pekerja, juga begitu kembalikannya, hal paling dasar pada sistem ini yakni kepuasan mitra pada pekerja ataupun pengusaha yang dua-duanya punya kepentingan yang sama, yakni meningkatkan ekonomi dan tarafhidup mereka dan mengembangkan perusahaan. Kondisi pada keharmonisan ini diharap bisa

mendorong antara kedua pihak melaksanakan hak juga kewajiban secara merata agar bisa terpenuhi dan memantapkan kesejahteraan secara dinamis.<sup>1</sup>

jalanan kerja ada konflik yang bisa terjadi karena banyaknya faktor pemicu terjadinya konflik. Perbedaan pemahaman tersebut menjadi faktor pemicu adanya permasalahan yakni (PHK) atau pemutusan hubungan kerja.<sup>2</sup> Akan tetapi bukan itu saja, dampaknya contohnya sesama pekerja saat melakukan pekerjaannya.<sup>3</sup> Dalam beberapa tahun terakhir, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi kegiatan yang tidak disukai pekerja. Dimana situasi politik yang kurang stabil diikuti situasi ekonomi sedang kacau yang dampaknya pada industri-industri berhenti beroperasi juga menimbulkan PHK yang sangat tidak direncanakan. . Kondisi ini selalu berarti bahwa para profesional saat itu dibayangi oleh kekhawatiran dan ketakutan ketika tiba giliran mereka untuk mengusir keluarga mereka dari pekerjaan yang menjamin mata pencaharian mereka.

Penyelesaian PHK tersebut diatas tidak setara dengan keperluan dan keinginan masyarakat dan juga tidak sesuai, terutama tentang beberapa hak para pekerja atau buruh.<sup>4</sup> Beberapa perselisihan hubungan industrial tersebut, juga harus ditemukan cara disaat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari kedua pihak. Hubungan

---

<sup>1</sup> Juanda Pangaribuan. Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, Jakarta : PT Bumi Intitama Sejahtera: 200. Hlm. 1.

<sup>2</sup> William Hendricks, Bagaimana Mengelolah Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif, Jakarta : Bumi Aksara, 2008. Hlm. 1.

<sup>3</sup> Lalu Husni, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004. Hlm. 41-42.

<sup>4</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, “Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik”, PT. Alumni, Bandung, 2011. Hlm 61.

industrial pada prinsipnya yakni suatu proses pembinaan komunikasi, pemikiran konsultatif dan negosiasi oleh keahlian dan kesetiaan yang tinggi dari seluruh bagian organisasi. Kode Perburuhan menetapkan beberapa prinsip dasar yg harus dikembangkan di bidang hubungan pasar tenaga kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apa yang dimaksud hubungan industrial dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana regulasi undang-undang ketenagakerjaan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sengketa ketenagakerjaan?
3. Bagaimana peranan pengadilan industrial dalam memutus perselisihan hubungan industrial di wilayah hukum Pengadilan Negeri Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapat informasi dari hubungan industrial dalam UU ketenagakerjaan khususnya Indonesia
2. Untuk mengetahui regulasi beberapa penyelesaian hubungan industrial dalam sengketa ketenagakerjaan.
3. Untuk mendapat informasi peran pengadilan industrial saat memutus selisih hubungan industrial di wilayah hukum Pengadilan Negeri Medan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Metode diatas menambah pengetahuan dan info mengenai peran pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri medan dalam masalah ketenagakerjaan.

## **2. Manfaat Praktis**

Guna memberikan manfaat dan wawasan kepada masyarakat terhadap setiap Lembaga yang menangani kasus masalah ketenagakerjaan

## **E. Kerangka Konsepsi**

1. Sistem jalinan dimana terbentuknya para pelaku pada proses produksi barang/jasa dan terdiri dari unsur buruh, pekerja, pengusaha ataupun pemerintahan sesuai UUD45 diartikan sebagai Hubungan Industrial
2. Semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum atau sesudah kerja didefinisikan sebagai Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>
3. Semua/setiap manusia yang bisa melakukan pekerjaan agar dapat mejadikan produk/jasa diartikan sebagai tenaga kerja untuk masyarakat.<sup>6</sup>
4. Pekerja/buruh pengertian nya sama dengan nomor 3.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Pasal 1 ayat (1) Undang –undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> Ibid,

<sup>7</sup> Ibid,