

TESIS

**ASAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA**



Oleh

I GUSTI KETUT ADI ADNYANA, S.H.
NIM 060 72 0101 024

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KOSENTRASI HUKUM EKONOMI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

TESIS

**ASAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA**

*(Principle of Resolution Dispute Industrial Resolution in Effort of
Law Protection for Employer)*

Oleh

**IGUSTI KETUT ADI ADNYANA, S.H.
NIM 060 72 0101 024**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KOSENTRASI HUKUM EKONOMI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

**ASAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA**

*(Principle of Resolution Dispute Industrial Resolution in Effort of
Law Protection for Employer)*

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Hukum
pada Program Pascasarjana Universitas Jember

Oleh

**I GUSTI KETUT ADI ADNYANA, S.H.
NIM 060 72 0101 024**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KOSENTRASI HUKUM EKONOMI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

LEMBAR PENGESAHAN
TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 8 JULI 2008

Oleh:

Dosen Pembimbing, Utama

Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.
NIP. 130 287 095

Dosen Pembimbing, Anggota

I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.
NIP. 130 532 095

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Hukum,
Universitas Jember,

Ketua
Program Studi Magister Ilmu

Prof. Dr. Achmad Khusyairi, M.A.
NIP. 130 261 689

Prof. Dr. M. Arief Amrullah, S.H., M.Hum.
NIP. 131 759 754

**ASAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA**

*(Principle of Resolution Dispute Industrial Resolution in Effort of
Law Protection for Employer)*

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada Tanggal 16 Juli 2008

Susunan Tim Penguji
Ketua,

Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si.
NIP. 131 601 508

Anggota I,

Anggota II,

Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.
NIP. 130 287 095

I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.
NIP. 130 532 095

Mengetahui/Menyetujui
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum

Prof. Dr. M. Arief Amrullah, S.H., M.Hum.
NIP. 131 759 754

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis saya ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister Ilmu Hukum), baik di Universitas Jember maupun di Perguruan tinggi lain.
2. Tesis ini merupakan hasil gagasan, ide, pemikiran dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan maupun daftar pustaka.
4. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini maupun sanksi lainnya yang berlaku di lingkungan Universitas Jember.

Jember, Juli 2008

Pembuat pernyataan

I Gusti Ketut Adi Adnyana, S.H.
Nim 060 72 0101 024

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H., sebagai Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga terselesainya tesis ini sesuai dengan waktunya.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H.,M.S. Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankan saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Jember Dr. Ir. Tarcus Sutikto, M.Sc. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada program studi Magister Ilmu Hukum.
2. Direktur program Pascasarjana Universitas Jember yang dijabat oleh Prof. Dr. H. Achmad Khusyairi, M.A. atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa program Magister pada program Pascasarjana Universitas Jember.
3. Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum yang dijabat oleh Prof. Dr. M. Arief Amrullah, S.H.,M.Hum. atas kesempatan dan dorongan yang diberikan pada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister.
4. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum yang dijabat oleh Dr. Dominikus Rato, S.H.,M.Si. atas segala dorongan dalam penyelesaian tugas akhir penulisan tesis ini.
5. Saya ucapkan terima kasih kepada kakak, istri dan ibu yang telah memberikan dorongan moril maupun materiil sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu sehingga saya bisa menyelesaikan tesis ini sesuai dengan waktunya.

RINGKASAN

Penyelenggaraan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerjasama atau peraturan perundang-undangan. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan perselisihan seperti faktor dari luar dan dalam. Faktor dari luar seperti adanya perbedaan kepentingan antara para pihak, perbedaan terhadap penafsiran terhadap pelaksanaan ketentuan undang-undang ; sedangkan faktor dari dalam seperti factor produksi suatu perusahaan yang kurang mendukung, manajemen tempat bekerja kurang dikeleola dengan baik. Dalam UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ada beberapa cara yang dapat dipergunakan antara lain melalui Pengadilan dan diluar pengadilan. Melalui pengadilan yakni dengan adanya Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan dengan di luar pengadilan ada beberapa yang dapat dipergunakan sesuai dengan yang diatur dalam ADR (Alternative Dispute Resolution) seperti: negosiasi/ bipartit, mediasi, konsilisasi, dan arbitrase.

SUMMARY

Management protection, conservancy and improvement of prosperity represent one of the responsibility and obligation of state to give protection economic social to society. As according to condition ability of state's finance, Indonesian as does various other developing countries, developing social security program pursuant to security social funded, that is social security which in funding by participant and still limited to worker society in formal sector. Role and also labour in national development progressively mount accompanied by various faced risk and challenge it. Therefore to labour require to be given by protection, conservancy and improvement of its prosperity, so that in turn will be able to improve national productivity. Relations of Industrial, representing is related importance among worker / labour with entrepreneur have, potency to generate different idea, even dispute among both parties. Dispute in relation area of industrial is which during the time recognized to earn happened to regarding rights which have been specified, or regarding situation of manpower which not yet been specified by goodness in work agreement, regulation of company, work agreement with and also law and regulation. Dispute of industrial that happened can regarding rights which have been specified or earn also regarding situation of manpower activity conditions which not yet been specified in work agreement, regulation of company, cooperation agreement or law and regulation. There are some factors able to cause dispute like factor and outside and in. Factor from outside like existence of difference of importance among the parties, difference to interpretation to execution of rules and regulations ; while factor from within like factor produce an less supporting company, place management work less managed better. In Act No.2 year 2004 about Resolution of dispute Industrial there are some way of able to be utilized for example passing Justice and is extrajudicial. Through justice namely with existence of Justice of relation of Industrial, while extrajudicial there are some able to be utilized matching with the one which arranged in ADR (Alternative Dispute Resolution) like: negotiation/ bipartite, mediation, consiliation, and arbitrate.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kuasa dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ASAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA” (*Principle of Resolution Dispute Industrial Resolution in Effort of Law Protection for Employer*).

Pokok bahasan di dalam tesis ini tentang Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian sengketa dan upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja hal mana meliputi cara-cara yang dapat dipergunakan dalam menyelesaikan sengketa dibidang ketenagakerjaan diantaranya adalah : Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, dan arbitrase serta dapat dilakukan pula dengan melalui pengadilan.

Besar harapan penulis, hasil penulisan tesis ini dapat berdaya guna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi seputar perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Keterbatasan penulis menjadikan tesis ini jauh dari sempurna dan membutuhkan diskusi-diskusi lanjutan untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Diharapkan terjadi suatu pergulatan pemikiran serta timbulnya solusi yang cerdas yang menjadi ciri khas dunia akedemisi, sehingga pada akhirnya ada suatu pemikiran yang berguna untuk memperbaiki keadaan dan keterbatasan, akhirnya penulis berharap semoga hasil dari penulisan ini berguna bagi kita semua.

Jember, 2008

I Gusti Ketut Adi Adnyana, S.H.
Nim 060 72 0101 024

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
PRASYARAT GELAR	iii
PERSETUJUAN	iv
IDENTITAS TIM PENGUJI	v
PERNYATAAN ORSINILITAS	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Metode Penelitian.....	6
1.4.1 Tipe Penelitian.....	7
1.4.2 Sumber Bahan Hukum.....	7
1.4.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	7
1.4.4 Metode Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja.....	9
2.2 Pengertian Hubungan Industrial.....	9

2.3 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	13
2.4 Mekanisme Alternatif Dispute Resolution (ADR).....	14
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL.....	18
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Asas Penyelesaian dalam Perselisihan di Bidang Hubungan Industrial... 30	
4.1.1 Penerapan Nilai-nilai Pancasila pada Penyelesaian Perselisihan Industrial	31
4.2 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia.....	39
4.3. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan.....	62
4.3.1 Penyelesaian Melalui Bipartide.....	62
4.3.2 Penyelesaian Melalui Mediasi.....	68
4.3.3 Penyelesaian Melalui Konsiliasi.....	75
4.3.4 Penyelesaian Melalui Arbitrase.....	79
4.4 Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	87
4.4.1 Penerapan Sanksi dalam Penyelesaian Hubungan Industrial.....	90
BAB 5. PENUTUP.....	98
5.1. Kesimpulan.....	98
5.2 Saran-Saran.....	99

DAFTAR BACAAN