

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perselisihan dalam perburuhan pada dasarnya memiliki potensi yang besar terhadap buruh dan pengusaha dalam merusak sistem hubungan kerja sama. Perselisihan hubungan industrial ataupun sengketa perburuhan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses industrialisasi. Benturan kepentingan antara buruh dan pengusaha kerap kali terjadi dalam suatu hubungan industrial.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang menarik dicermati karena sebagian besar penduduk Indonesia kini mulai beralih profesi, dari bermata pencaharian sebagai petani beralih ke sektor industri walaupun oleh pemerintah membatasi dengan suatu perundang-undangan untuk mengatur mekanisme hubungan antara pengusaha seperti dua kubu yang saling bertentangan.

Penyelesaian sengketa buruh masih menggunakan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Lembaran Negara Nomor 42 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Lembaran Negara Nomor 93 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Produk Perundang-Undangan ini memberikan mekanisme penyelesaian sengketa buruh ini lebih di titik beratkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan pengusaha melalui

penyelesaian bipartit, apabila tidak terselsaikan dapat dilanjutkan ke penyelesaian mediasi, konsiliasi, arbitrase dan dapat dilanjutkan ke Pengadilan.¹

Undang-Undang lama tersebut tidak dapat lagi memberikan jalan keluar terhadap sengketa perburuhan karena semakin kompleksnya permasalahan perburuhan. Dengan demikian lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbaikan aturan dan payung hukum yang komprehensif bagi penyelesaian berbagai perselisihan perburuhan dan juga sebagai upaya untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara khusus mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan (non litigasi) dan di Pengadilan Hubungan Industri (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sendiri merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri (PN) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

¹ Sendjun Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 23.

Definisi 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh cara-cara alternatif untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak yang terdiri dari bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian sengketa perburuhan melalui mekanisme mediasi di Indonesia sesungguhnya telah diatur dalam berbagai Undang-Undang, seperti Undang-Undang Pengelolaan Lingkungan Hidup, Undang-Undang Perlindungan Konsumen, Undang-Undang Kehutanan, Undang-Undang tentang Arbitrasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan juga Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian istilah mediasi, konsiliasi maupun arbitrase sudah tidak hanya ada dalam perkara keperdataan ataupun komersil. Ketiga istilah tersebut dapat juga dijumpai pada sengketa perburuhan atau ketenagakerjaan sebagai perkara perselisihan hubungan industri. Dasar hukum keberadaan 3 lembaga alternatif penyelesaian sengketa tersebut yaitu Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses mediasi, konsiliasi dan arbitrase sendiri dapat dilakukan apabila telah mencapai perundingan bipartit yang tidak menemukan jalan keluar. Dengan ketidakpuasan terhadap proses pengadilan yang memakan waktu relatif lama, dengan biaya mahal, dan rasa ketidakpuasan pihak yang kalah, dikembangkan mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Selain itu pengembangan mediasi didukung berbagai faktor yaitu cara penyelesaian dikenal diberbagai budaya, bersifat *non adversial*, mengikutsertakan baik pihak yang langsung berkaitan maupun pihak yang tidak langsung berkaitan dengan sengketa dalam perundingan, dan bertujuan *win-win solution*.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan dengan mekanisme tersebut diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediator memimpin proses mediasi di setiap kantor dan instansi yang bertanggungjawab dan berwenang dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai kedudukan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi sesuai dengan ketentuan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul dilakukan oleh mediator yang sudah dipilih sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kecakapan mediator mempengaruhi keberhasilan suatu proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dengan demikian seorang mediator harus menguasai berbagai keterampilan dan teknik dalam proses mediasi. Untuk membantu para pihak menyelesaikan sengketa dan menawarkan mekanisme alternatif penyelesaian, mediator harus dapat memetakan penyebab yang terjadi. Hal ini dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap sikap, pola interaksi, persepsi, dan komunikasi yang dilakukan oleh para pihak dalam proses perundingan. Dalam praktik upaya mediator tidak selalu mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis tersebut maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya ke dalam perjanjian bersama, selanjutnya perjanjian bersama itu harus didaftarkan ke PHI. Akan tetapi apabila para pihak merasa tidak puas dengan anjuran tertulis, maka penyelesaian perselisihan dilakukan di PHI.

Berdasarkan uraian diatas, penulis selanjutnya dirasa perlu mengadakan pembahasan khusus tentang bagaimana Peran Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bantul?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Bantul.
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pelaksanaan peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangseh perkembangan pada ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu Hukum Administrasi Negara terkait dengan Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Penyeleseaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan pedoman atau rujukan informasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta masyarakat sebagai serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan sumbangseh pemikiran dalam mengupayakan mekanisme alternatif dalam penyelesaian sengketa perburuhan.