

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang, tengah melaksanakan pembangunan nasional disegala bidang, salah satunya dalam sektor ketenagakerjaan. Pembangunan nasional dalam sektor ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mencapai cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini selain sumber daya alam, faktor sumber daya manusia juga mempunyai andil yang penting dalam proses perkembangan dan kemajuan negara salah satunya adalah tenaga kerja.¹

Dalam Proses Produksi, Tenaga Kerja dan Pengusaha tentu memiliki kaitan erat dimana tenaga kerja merupakan penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh agar pemanfaatan tenaga kerja dapat optimal sesuai dengan kebutuhan, dan tetap memperhatikan segi sosialnya.

Usaha swasta berkembang sejalan dengan berkembangnya kebutuhan masyarakat yang semakin banyak jenis dan ragamnya. Perusahaan swasta lebih mudah berkembang dari pada perusahaan negara dan koperasi, karena dapat dikelola dan dimiliki perorangan. Suatu perusahaan swasta pada dasarnya terdapat dua unsur di dalamnya yaitu pengusaha sebagai pemilik usaha dan pekerja yang melakukan pekerjaan atas perintah pengusaha. Hubungan kerja antara pengusaha

¹Hadi Setia Tunggal, 2014, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*, Jakarta : Harvarindo, Hal : 7

dan pekerja terjalin setelah diadakan perjanjian kerja yaitu : “Suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikanyang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.”²

Dalam usaha memberikan pengarahan, bimbingan terhadap dunia usaha serta penciptaan iklim yang sehat bagi perkembangan usaha, maka peran aktif pemerintah tercermin dari usaha-usaha pemerintah mengarahkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga terjalin Hubungan Industrial yang menempatkan pekerja sebagai partner kerja dan duduk sejajar dengan pengusaha di dalam proses barang dan jasa. Seperti dikemukakan Sendjun H. Manulang bahwa antara pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan wajib bekerja sama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan dan menaikkan produksi.³

Untuk mewujudkan Hubungan Industrial secara riil diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan dan kesatuan, sikap kegotongroyongan, harga menghargai, tenggang rasa, keterbukaan, bantu membantu serta mampu mengendalikan diri. Selain daripada sikap sosial diperlukan sikap mental di mana pelaku Hubungan Industrial dituntut untuk saling menghormati dan saling mengerti kedudukannya serta peranannya dan memahami hak dan kewajiban di dalam keseluruhan proses produksi. Sikap sosial serta sikap mental tersebut diharapkan akan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menggairahkan

²Lalu Husni. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal : 9

³ Ibid., Hal : 10

yang mampu menstabilkan jalannya roda perusahaan sehingga pada akhirnya akan memberikan sumbangan yang berarti bagi pembangunan nasional.⁴

Penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK memerlukan tata cara menurut perundang-undangan yang berlaku agar dapat menciptakan suasana kemantapan, ketertiban, sehingga terwujudlah penyelesaian yang efektif, efisien, murah, dan adil dengan dilandasi musyawarah mufakat antara para pihak yang berselisih. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Akibat perselisihan hubungan industrial akan menimbulkan banyak kerugian. Pihak perusahaan akan mengalami kerugian, karena dampak perselisihan hubungan industrial akan menyebabkan produksi tidak stabil sebagai akibat hilangnya jam kerja serta suasana kerja yang tidak menguntungkan. Pihak pekerja juga akan mengalami kerugian karena hilangnya jam kerja berkaitan dengan penurunan upah yang seharusnya mereka terima, bahkan jika pada akhirnya perselisihan semakin memuncak dan tidak terselesaikan, tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut kemudian gulung

⁴ Dtjen PHI-Jamsos, 2011. *Harmonisasi Hubungan Industrial*. (<http://www.depnakertrans.go.id>) Akses 2 Juni 2014.

tikar dan terpaksa menjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seluruh buruh.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam proses pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun pemerintah maupun badan usaha lain yang mempekerjakan orang dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Proses pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pegawai berupa membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.”⁵

Berdasarkan kenyataan tersebut maka pemutusan hubungan kerja perlu diupayakan penyelesaiannya secara baik dan memenuhi rasa keadilan pihak-pihak yang bersengketa. Perlu dihindari dan dicegah terjadinya pertarungan bebas (*free fight liberalism*) yang biasanya dilakukan dengan mogok (*strike*), memperlambat pekerjaan (*slow down*) dan usaha penutupan perusahaan untuk menekan pihak pekerja (*lock out*). Karena bentuk pertarungan bebas bukan pemecahan yang baik,

⁵Imam Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan Hal : 33

bahkan cenderung mengarah pada tindakan yang akan memperkeruh suasana sehingga dapat merugikan banyak pihak.

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 8 Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa:

“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”

Selanjutnya dalam Pasal 1 Nomor 2 juga dijelaskan bahwa :

“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Sebagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam kenyataannya masih banyak para pelaku proses produksi yaitu unsur pekerja serta pengusaha dan juga pemerintah, belum memahami secara lebih komprehensif.

Hal tersebut bisa dimaklumi karena dalam sistem proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini dikenal beberapa lembaga baru yang bisa dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara garis besar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi dalam dua tahap yaitu tahap penyelesaian di luar pengadilan dan tahap penyelesaian di dalam pengadilan.

Proses penyelesaian PHK di luar pengadilan diawali dengan penyelesaian para pihak, yaitu penyelesaian secara bipartit antara para pihak di tingkat perusahaan. Jika cara ini tidak membuahkan hasil maka salah satu pihak atau kedua belah pihak bisa meminta bantuan jasa konsiliator. Dalam hal ini apabila para pihak tidak memilih konsiliator selama tujuh hari kerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten atau Kota, maka perselisihan mereka dapat ditangani oleh mediator dalam proses mediasi. Selanjutnya apabila di tingkat mediasi juga tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak yang berpekara dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Keuntungan penyelesaian secara mediasi adalah dapat membantu proses negoisasi bila para pihak mencapai kebuntuan, biaya murah, mengurangi rasa permusuhan dan bersifat pribadi. Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk *intervensi* yang lebih kuat, yaitu mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-pihak yang berselisih. Kelemahan masalah mediasi seringkali terjadi praktek penundaan karena sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian.

Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan

menjadi gejolak yang berakhir dengan pemogokan. Untuk meminimalisir konflik dalam hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda. Alasan penulis memilih tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo karena berdasarkan pra penelitian yang dilakukan penulis sudah ada penyelesaian PHK dengan proses Mediasi yang dilakukan oleh Mediator, yaitu pada Tahun 2012 sebanyak 42 Kasus, Tahun 2013 sebanyak 39 Kasus dan pada Tahun 2014 sebanyak 31 Kasus terkait Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI PROSES MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA GORONTALO”**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai usaha untuk melakukan penelitian yang lebih terarah dan mendalam serta agar lebih mudah memperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis berpijak pada masalah-masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimanakah penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja melalui proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo ?
2. Faktor - Faktor apakah yang menghambat penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja melalui proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara konsepsional suatu penelitian ilmiah selalu dibarengi dengan obyektivitas nilai untuk kemudian menemukan rumusan baru atas objek yang diteliti. Pada sisi inilah kemudian tujuan dan manfaat penelitian perlu ditempatkan sebagai hal yang terpenting dalam proyek penelitian, yakni :

1. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian kasus PHK melalui proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui faktor - faktor apa yang menghambat penyelesaian kasus PHK melalui proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Secara akademis diharapkan hasil dari penelitian yang Penulis lakukan ini dapat dijadikan acuan atau referensi awal bagi para Peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Secara Praktis diharapkan hasil dari penelitian yang Penulis lakukan dapat dimanfaatkan oleh Pemerintah Daerah Kota Gorontalo dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya khususnya dalam aspek Harmonisasi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.