

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perselisihan atau sengketa bisa saja terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin berkembangnya pesat corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup yang semakin luas pula, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau antara organisasi pekerja/buruh dengan organisasi pengusaha. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus benar-benar objektif dan adil serta tidak memihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan yaitu kalau mengenai perselisihan hubungan industrial diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Tapi tidak menutup kemungkinan bisa juga diselesaikan diluar pengadilan seperti apa yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian hubungan industrial didefinisikan sebagai hubungan antara semua pihak yang berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dengan pekerja/buruh.¹ Dan berdasarkan pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja/buruh yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jangka waktu penyelesaian melalui Bipartit paling lama selama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.²

¹ "May Day", *Industrial Relation Magazine*, (2014), hlm. 36

² Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Namun kenyataannya upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme Bipartit itu sering mengalami kegagalan yang biasanya disebabkan oleh pengusaha yang tetap berpegang teguh pada pendiriannya atau pekerja/buruh yang merasa masih belum puas dengan hasil perundingan. Maka jika hal ini terjadi, pengusaha dan pekerja/buruh dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur lain yang telah diatur dalam undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjelaskan bahwa apabila perundingan melalui mekanisme Bipartit gagal, maka salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan, selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila dalam jangka waktu 7 hari kerja para pihak tidak menentukan pilihan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Berdasarkan Observasi awal di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo pada bagian Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Bapak Heriyanto A.K Pakaya, SH, M.Si menjelaskan bahwa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga merupakan tugas pokok dan fungsi mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga kerja, sebagaimana yang tertuang dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi

bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Lebih lanjut bapak Heriyanto A.K Pakaya menjelaskan, perselisihan hubungan industrial di Gorontalo itu masih berupa perselisihan hak dan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua masalah ini yang mendominasi di Provinsi Gorontalo dan banyak di tangani oleh dinas terkait setiap tahunnya.³ Berdasarkan data yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, Gorontalo itu memiliki jumlah perusahaan sebanyak 3.248 perusahaan. Dari 3.248 perusahaan tersebut ada 72 kasus yang masuk di bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Ada 38 kasus yang dapat diselesaikan oleh mediator pada bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan sedangkan 34 kasus diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁴

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, telah mendorong penulis untuk memilih judul : “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PENGUSAHA MELALUI MEDIASI (PENELITIAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI GORONTALO).”

³ Wawancara dengan Kabid HI &Pengawasan KK DISNAKERTRANS Provinsi Gorontalo Tanggal 3 Februari 2016

⁴ Data di Bidang HI &Pengawasan KK DISNAKERTRANS Provinsi Gorontalo Tahun 2012- 2016

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo?
2. Apa hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Hasil penelitian dapat memberikan kegunaan untuk mengembangkan ilmu hukum khususnya hukum perdata,

b. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dalam penelitian yang sesuai dengan bidang penelitian.

2. Manfaat Praktis :

a. Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat atau praktisi hukum dan instansi terkait.

b. Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah, masyarakat dan pihak terkait lainnya