

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejak diproklamasikannya kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia berusaha memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan didirikannya negara Republik Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa :

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja atau buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisi dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja atau buruh, pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah atau penguasa.<sup>2</sup>

Tenaga Dalam menjalankan pekerjaan tentunya harus melakukan Perjanjian Kerja yang diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau

---

<sup>1</sup> Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.4.

<sup>2</sup> Ibid, hlm.13.

buruh dengan pengusaha dan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Nomor 13 Undang-Undang Ketenakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah.”

Perjanjian adalah maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Seorang pengusaha tentu tidak bisa menjalankan sebuah perusahaan dengan seorang diri sehingga membutuhkan tenaga kerja dari para pekerja. Tentu sudah seharusnya antara pekerja dan pengusaha bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan dan memproduksi barang atau jasa guna mendapatkan keuntungan. Terciptanya suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha dinamakan hubungan kerja.<sup>3</sup>

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya. Sedangkan bagi pekerja atau buruh, perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh dalam proses

---

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, dkk., 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.54.

barang dan jasa. Sehingga tidak jarang terjadinya perselisihan didalam lingkup tersebut, yang membutuhkan penyelesaian.

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik pekerja atau buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Didorong adanya tujuan yang sama ini maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja atau buruh dalam proses produksi barang dan jasa yang dikenal dengan istilah hubungan industrial.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menguatkan antara pengusaha dan pekerja tidak lagi timpang, karena dalam Undang-Undang tersebut di atur hak-hak dan kewajiban yang harus diberikan terhadap pekerja oleh pengusaha dan sebaliknya. Namun dalam praktek tidak mudah merealisasikan hubungan kerja yang harmonis antara tenaga kerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha kerap kali terjadi perselisihan kerja. Perselisihan dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan ini nantinya dapat diselesaikan melalui jalur litigasi dan jalur non litigasi. Jalur litigasinya adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan jalur non litigasinya dapat ditempuh dengan melakukan perundingan *bipartite*, mediasi, konsiliasi, atau melalui arbitrase. Mediasi merupakan salah satu yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>4</sup> Maimun, Opcit, hlm.101.

Menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi :<sup>5</sup>

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Proses penyelesaian perkara Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi itu sendiri yaitu dimulai dengan tahap pencatatan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh salah satu pihak kepada kepala Dinas Tenaga kerja Kota Gorontalo dikarenakan penyelesaian melalui proses berparti gagal. Kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap berkas perkara yang diajukan kemediator. Setelah dilakukan penelitian terhadap berkas perkara, mediator melakukan panggilan kepada para pihak yang terlibat untuk dipertemukan. Setelah para pihak yang berselisih sudah dapat dipertemukan barulah dilakukan sidang mediasi. Untuk hasil sidang mediasi itu sendiri yang dapat dicapai yaitu ada 2 (dua) kemungkinan diantaranya: Surat Perjanjian Bersama yang berarti perkara Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dapat diselesaikan pada tingkat mediasi dan Risalah Mediasi dan Ajuran yang berarti perkara Perselisihan Hubungan Industrial tersebut tidak dapat diselesaikan ditingkat mediasi.

Tujuan diselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi adalah agar tercapai kesepakatan dan perdamaian antara kedua belah pihak dan agar perkaranya tidak dilanjutkan kepengadilan. Sehingga dapat mengurangi beban pikiran dan biaya yang dikeluarkan oleh para pihak yang berselisih. namun karena

---

<sup>5</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

beberapa faktor, mediasi perselisihan hubungan industrial juga ada yang berjalan baik dan ada yang tidak berjalan dengan baik atau gagal dimediasi.

Perselisihan yang paling dominan pada saat ini yakni Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketika terjadi perselisihan pihak yang berselisih mendatangi kantor dengan persyaratan melampirkan surat pengaduan dan surat tersebut selanjutnya akan di tindak lanjuti dengan melakukan klarifikasi di lapangan untuk memastikan apa benar perselisihan yang di adukan benar-benar terjadi dan sudah di selesaikan dengan cara perundingan bipartit yakni penyelesaian sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain dengan cara negosiasi. Dalam hal ini penyelesaian melibatkan pekerja dan pemilik perusahaan yang dilakukan secara musyawarah antara kedua belah pihak..

Jika tidak ditemukan hasil perundingan bipartit maka akan di agendakan penyelesaian secara mediasi oleh mediator dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang No.2 tahun 2004 yang berbunyi:

“Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”

Mediator mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan perselesihan yang terjadi didalam hubungan industrial melalui mediasi, sehingga diharapkan perselesihan tersebut bisa selesai dan tidak berlajut keranah pengadilan. Karena jika perselisihan tersebut berlanjut keranah pengadilan maka akan banyak menguras pikiran dan tenaga dan tentunya juga biaya yang tidak sedikit.

Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga mengatur jangka waktu yang diberikan kepada mediator dalam menyelesaikan sengketa yang dilimpahkan kepadanya, yaitu mediator harus dapat menyelesaikan sengketa perkara yang di limpahkan kepadanya dalam waktu tidak lebih dari 30 hari, sebagaimana yang teruang dalam Undang-Undang No.2 tahun 2004, yaitu pada Pasal 15 dinyatakan bahwa :

“Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).”

Dalam implementasinya dilapangan tidak menutup kemungkinan bahwa terkadang dalam menyelesaikan perkara Perselisihan Hubungan Industrial mediator membutuhkan waktu lebih dari 30 hari untuk menyelesaikan perkara yang dilimpahkan kepadanya. Ini dikarenakan berbagai alasan yaitu seperti banyaknya jumlah kasus yang masuk dalam suatu lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Dinas Tenaga Kerja) melalui mediasi namun jumlah mediatornya masih minim. Sehingga mediator harus mengurus cukup banyak tenaga dan waktu dalam menyelesaikan semua perkara yang dilimpahkan padanya. Selain itu juga terkadang terdapat kasus yang dimana lokasi perusahaan yang digugat tersebut cukup jauh dari tempat kerja mediator itu sendiri, sehingga membutuhkan waktu yang banyak bagi mediator untuk melakukan operasi terhadap perkara tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rama selaku mediator bahwa dari beberapa sengketa perselisihan hubungan industrial yang selesai dengan perjanjian bersama diselesaikan lewat dari 30 hari. Terkadang juga waktu 30 hari tersebut terasa belum cukup untuk menyelesaikan beberapa kasus. Sehingga terkadang juga

bepengaruh bagi optimalisasi fungsi mediator dalam penyelesaian perkara hubungan industrial, sebelumnya banyak perkara yang dilanjutkan dipersidangan dikarenakan kedua belah pihak tidak ingin berdamai dan memilih untuk melanjutkan ke ranah persidangan.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil observasi peneliti di kantor Dinas tenaga kerja kota gorontalo, peneliti juga melihat masih minimnya jumlah mediator yang menangani kasus perselisihan hubungan industrial. Sedangakn jumlah kasus sengketa perselisihan hubungan industrial sejak tahun 2014-2016 yaitu sebanyak 183 kasus yang terdiri dari kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja sebanyak 174 kasus dan perselisihan hak sebanyak 9 kasus.

Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka calon peneliti tertarik untuk meneliti tentang penyelesaian hubungan industrial dengan judul “ **Optimalisasi Fungsi Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Gorontalo (Studi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo)**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Optimalisasi Fungsi Mediator Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo?

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan bapak Rama selaku mediator pada hari senin 21 april 2017, bertempat di kantor dinas tenaga kerja koprasi da UKM kota gorontalo.

2. Apakah kendala-kendala Mediator dalam menyelesaikan kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo ?
3. Apa upaya pemerintah dalam menyelesaikan perkara Perselisihan Hubungan Industrial, di karenakan minimnya jumlah tenaga mediator di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Optimalisasi Fungsi Mediator Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan-hambatan Mediator dalam Penyelesaian perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui upaya pemerintah dalam menyelesaikan perkara Perselisihan Hubungan Industrial, di karenakan minimnya jumlah tenaga mediator di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**



Secara teoritis, penelitian berharap hasil penelitian ini dapat memberi manfaat untuk:

1. Dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya dalam bidang ketenaga kerjaan yang berkaitan dengan optimalisasi fungsi mediator dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial serta diharapkan menjadi bahan acuan bagi mediator-mediator dalam menjalankan fungsinya.
2. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sementara disisi praktis, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Syarat mutlak untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada disiplin ilmu hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan bagi penelitian.