

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerjaan/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterikatan. Keterikatan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterikatan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha secara tertulis yang dituangkan kedalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua pihak tidak melakukan kewajibannya dan tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhi hak atau kewajibannya tersebut, dapat menimbulkan

perselisihan atau sengketa antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan sewajarnya dapat diselesaikan sendiri antara masing-masing pihak secara musyawarah mufakat. Tetapi sering kali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga masalah perselisihan diselesaikan melalui mediator untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi.

Perselisihan dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh sulit untuk dihindari, walaupun kedua belah pihak telah membuat suatu peraturan tertulis baik yang dibuat oleh pengusaha maupun yang disusun secara bersama oleh serikat pekerja atau buruh.

Dalam kenyataannya hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selamanya harmonis, suatu ketika hubungan tersebut akan berakhir. Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha bisa saja berakhir sampai usia pensiun, diputus oleh pihak pekerja maupun pihak pengusaha, putus demi hukum, serta putus karena adanya suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Timbulnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara umum berpangkal pada perasaan-perasaan yang timbul dari masing-masing pihak dimana masing-masing pihak tersebut merasa benar pada pendiriannya masing-masing. Perselisihan yang timbul tersebut dalam nuansa ketenagakerjaan disebut dengan Sengketa Tenaga Kerja.

Salah satu yang bisa menjadi sengketa atau perselisihan antara pihak Pengusaha dan pihak pekerja/buruh biasanya karena kecilnya upah yang diberikan pihak Perusahaan dan tidak sesuai dengan Penetapan Upah Minimum yang sudah

ditetapkan pemerintah tenaga kerja berhak mendapatkan upah yang layak, upah bagi tenaga kerja merupakan suatu hal yang penting untuk mempertahankan kesejahteraan hidupnya. Kebijakan menetapkan upah minimum yang diberikan oleh pemerintah selama ini di arahkan untuk melindungi, mendorong serta sebagai jaring pengaman untuk meningkatkan tarap hidup pekerja/buruh dan kesejahteraan hidup keluarganya, terutama bagi para pekerja/buruh yang menerima upah rendah sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk dapat meningkatkan upah minimum, pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 tahun 1999 Tentang Upah Minimum dan perbaikan Pasal 1,3,4,8,11,20,21, yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Nomor 226 Tahun 2000 Tentang Upah Minimum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27.

Secara umum sengketa atau perselisihan dibedakan menjadi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja (Imam Soepomo, 1987:175), sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja dimana organisasi buruh menuntut kepada majikan agar pihak majikan memenuhi syarat-syarat kerja pada perusahaan (Imam Soepomo, 1987:175)

Dalam rangka menyelesaikan sengketa tenaga kerja pemerintah mengeluarkan undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja. Dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja tersebut

salah satu pihak yang diberi kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yaitu mediator yang bertugas di Kantor Dinas Tenaga Kerja. Sebagaimana ditetapkan dalam KEP.92/MEN/VI/2004

Peran mediator Dinas Tenaga Kerja adalah baik, karena lebih banyak hasilnya hanya sampai pada perjanjian bersama saja, pelaksanaan mediasi sama baiknya dengan peran mediator, karena telah sesuai dengan prosedur yang ada dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial.

Keberadaan Pegawai Perantara (mediator) di Instansi Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan sebaiknya harus tetap di pertahankan Penyelesaian secara damai harus tetap diupayakan secara maksimal oleh Pegawai Perantara (mediator) dengan menawarkan berbagai alternatif pemecahan. Namun manakala upaya perdamaian itu menemui kegagalan dan para pihak masih juga keberatan dengan tawaran-tawaran atau solusi dari pegawai perantara (mediator), maka pegawai perantara (mediator) tidak lalu membuat anjuran, melainkan melaporkan kepada lembaga di atasnya, yaitu Komisi Daerah Perselisihan Ketenagakerjaan, tentang proses yang terjadi selama mediasi dilakukan termasuk solusi yang coba ditawarkan serta sikap para pihak terhadap tawaran solusi tersebut dan diberi limit agar laporan tidak berlarut-larut. Atas keteledoran pegawai perantara dalam membuat laporan, maka para pihak dapat melaporkan pegawai perantara tersebut, dan komisi yang memeriksa lebih lanjut melalui sidang-sidang hearing dan memutuskan perkaranya. Dengan cara ini, maka kesan bahwa anjuran cenderung bersifat vonis, bisa di eliminir begitu juga persekutuan antara pegawai perantara (mediator) dengan pihak-pihak yang berselisih.

Peran mediator dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja sangat dibutuhkan karena mediator bersifat netral tidak memihak kepada salah satu pihak, penyelesaian secara mediasi sangat baik karena penyelesaian perselisihan yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis Sengketa Tenaga Kerja baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh mediator yang netral. Selama ini peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dinilai belum cukup maksimal dalam menjalankan perannya sebagai mediator penyelesaian sengketa tenaga kerja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dan sekaligus dituangkan kedalam skripsi dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja”.

1.2 Permasalahan dan Ruang Lingkup

1.2.1 Permasalahan

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung?

1.2.2 Ruang Lingkup

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu pada masalah Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penyelesaian sengketa Tenaga Kerja secara teoritis peneliti ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya dibidang hukum mengenai peran Dinas Tenaga Kerja sebagai Mediator dalam menyelesaikan sengketa tenaga kerja di Kota Bandar Lampung.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang peran Dinas Tenaga Kerja sebagai

Mediator dalam menyelesaikan sengketa tenaga kerja di Kota Bandar Lampung.