

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang berkembang. Oleh karena itu, pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur dan merata, baik materiil maupun sprituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk membangun sistem perburuhan nasional sesuai dengan kepribadian bangsa yang berdasarkan Pancasila, terutama sila kelima tentang keadilan sosial maka pemerintah ikut campur tangan dalam menciptakan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. Campur tangan pemerintah dimaksud bertujuan untuk mewujudkan sistem perburuhan yang adil dengan melahirkan peraturan perundangan perburuhan yang secara berimbang memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh dan pengusaha sehingga kepentingan keduanya terakomodasi. Tujuan akhirnya adalah untuk membangun sistem perekonomian nasional secara bersama demi kesejahteraan bersama pula. Maknanya secara konkrit buruh tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak dan manusiawi dan pengusaha tetap dapat menjaga kelangsungan perusahaannya sehingga terjadi hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan. Intervensi pemerintah seperti tersebut diatas telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik.

Awal mulanya hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum perdata yang diatur dalam BAB VII A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang

perjajian. pada perkembangannya, setelah Indonesia merdeka hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami penyempurnaan yang kemudian terbitlah UU No. 1 Tahun 1951 Tentang berlakunya UU No. 12 Tahun 1948 Tentang Kerja, UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-pokok ketenaga kerjaan. Hukum tenaga kerja yang awalnya hukum privat, karena didalamnya terdapat campur tangan pemerintah untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dengan mengeluarkan berbagai macam peraturan perundangan, seperti peraturan perundangan yang telah dicontohkan diatas. Keberadaan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan telah digantikan kedudukannya dengan Undang-undang yang terbaru yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemerintah selaku penguasa negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan lancar sehingga tidak membahayakan keamanan Negara. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi atau kementrian yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yaitu kementrian tenaga kerja ditingkat pusat dan dinas tenaga kerja ditingkat daerah.

Hubungan ketenagakerjaan antara buruh dan pengusaha tidak selalu berjalan dengan mulus, banyak dijumpai perselisihan atau sengketa yang timbul. Kejadian yang dilapangan yang terjadi antara hak pekerja dengan pengusaha tidak sama, pernyataan ini dalam peringatan hari buruh sedunia pada tanggal 1 Mei 2009 (Radar Lampung/2 Mei 2009) terjadi aksi di berbagai tempat yang dalam tuntutan buruh menghendaki adanya pemenuhan hak-hak

dasar dan kesejahteraan. Dapat dilihat bahwa terjadi kesenjangan antara buruh dan pengusaha yang mengakibatkan bahwa hak-hak buruh atau pekerja tidak terpenuhi.

Pemerintah sebagai penengah atau pihak ketiga dalam hubungan ketenagakerjaan memiliki peran penting untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa tersebut. Tindakan konkret yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut yang digunakan sebagai landasan bagi pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara buruh dan pengusaha.

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Hubungan Industrial menyebutkan beberapa jenis perselisihan atau sengketa tenaga kerja, yaitu :

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh atau tenaga kerja diluar pengadilan, diantaranya: penyelesaian melalui *Bipartit*, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja adalah dengan melakukan penyelesaian dengan musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan.

Penyelesaian melalui *Mediasi*, ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 UUPPHI). Penyelesaian Melalui *Konsiliasi*, penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh menteri tenaga kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau serikat buruh. Penyelesaian melalui *Arbitrase*, undang-undang dapat menyelesaikan sengketa melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan majikan didalam suatu perusahaan.

Selain penyelesaian sengketa dilakukan diluar pengadilan, dapat juga Penyelesaian sengketa tenaga kerja melalui pengadilan. Dalam UU PPHI, disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karir dan dua hakim ad hoc. Hakim ad hoc adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Hakim ad hoc, dianggap orang yang mengerti dan memahami hukum perburuhan saat ini dengan baik. Tujuannya, karena hukum perburuhan ini mempunyai sifat yang spesifik, maka, dibutuhkan orang-orang khusus yang mengerti permasalahan perburuhan.

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI menyebutkan bahwa Setiap perselisihan terjadi di suatu perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/atau serikat buruh. Bila upaya penyelesaian secara bipartit tidak berhasil, maka salah satu pihak yang berselesih mencatatkan kasus perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, provinsi atau kabupaten/kota, setelah meneliti

berkas perselisihan, bila perselisihan berkaitan dengan perselisihan hak maka perselisihan tersebut dilimpahkan pada mediator untuk segera dilakukan mediasi.

Peneliti membahas tentang peran dinas tenaga kerja dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja, karena sering dijumpai bahwa dalam suatu sengketa tenaga kerja, posisi buruh yang seharusnya mendapat perlakuan yang sejajar dengan majikan dalam perusahaan sering terabaikan. Hal ini yang kemudian mengakibatkan sengketa tenaga kerja yang berkepanjangan tanpa ada titik temu yang menguntungkan kedua belah pihak, yaitu buruh dan majikan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut di atas penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut ke dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul **Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
- 2) Faktor yang menjadi penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara buruh dan pengusaha dalam hal perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

- 2) Mengetahui faktor yang menjadi penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

D. Kegunaan Penelitian

Secara garis besar kegunaan dari suatu penelitian dapat dibagi dua yaitu :

- 1) Kegunaan teoritis adalah sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya perkembangan disiplin ilmu hukum khususnya hukum administrasi negara dan dibidang hukum tenaga kerja yang berkaitan dengan hukum penyelesaian sengketa tenaga kerja.
- 2) Kegunaan Praktis adalah :
 - a) Sebagai bahan masukan pemerintah dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b) Sebagai bahan acuan sumber informasi para pembaca berikutnya;

Upaya memperluas pengetahuan penulis dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.