

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. Maksudnya 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 perajakan. 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 kedudukanya 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 kementerian yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yaitu kementerian 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 sengeta 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 sengeta 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;
 - c) Upaya memperluas pengetahuan penulis dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Peran, Tenaga Kerja, Pekerja dan Pengusaha

1. Pengertian Peran

Pengertian peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah aktor atau pemain, dari pengertian diatas tergambar bahwa peran Dinas Tenaga Kerja adalah kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam menangani persoalan yang berkaitan dengan perselisihan tenaga kerja menjadi tanggung jawabnya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah merupakan tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja.

Peran dapat melekat pada lembaga atau badan dan dapat pula melekat pada individu atau perseorangan. Peran yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja adalah peran yang melekat pada lembaga, yakni Dinas Tenaga Kerja. Oleh karena itu dalam penelitian skripsi ini, adalah mengungkap tentang peran dari lembaga yang diteliti yakni Dinas Tenaga kerja Kota Bandar Lampung.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. (Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan). Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan di atas meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Ciri khas dari hubungan kerja adalah dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Tenaga kerja yang melakukan di dalam hubungan kerja adalah setiap orang yang bekerja berdasarkan atas suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun secara lisan pada suatu badan atau perorangan dengan menerima upah. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja, antara lain tenaga kerja kontrak, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja harian. Tenaga kerja yang berbeda diluar hubungan kerja berarti setiap orang yang tidak bekerja asalkan ia mampu melakukan pekerjaan (Abdul Rachmad Budiono, 1995:3)

Pengertian tenaga kerja sangat luas, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja maupun belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Menurut Payaman simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga.

Batasan usia tenaga kerja pada tiap negara berbeda-beda. Di Indonesia batas usia minimum tenaga kerja adalah 13 tahun dengan pengecualian bahwa umur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Indonesia tidak menganut batasan usia maksimum, dengan alasan bahwa di Indonesia belum mempunyai jaminan sosial tenaga kerja nasional, hanya sebagian kecil saja penduduk Indonesia yang menerima jaminan tunjangan hari tua yaitu Pegawai negeri Sipil atau aparat pemerintahan dan hanya sebagian kecil perusahaan swasta yang turut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja (UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosisal Tenaga Kerja).

3. Pengertian Pekerja

Pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan. Untuk istilah pekerja Iman soepomo menggunakan istilah swapekerja yang berarti setiap orang yang bekerja atas resiko sendiri. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Alasan penggantian istilah buruh menjadi pekerja, dalam mewujudkan hubungan industrial pancasila perlu adanya kesepakatan terhadap pemaknaan istilah. Istilah buruh disamping pekerja, adapun sebagai dasar digantinya istilah buruh menjadi pekerja adalah sebagai berikut :

- (1) Istilah “buruh” yang sebenarnya istilah teknis biasa, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, telah menjadi istilah yang melekat padanya hal-hal yang kurang menguntungkan, seperti :
 - a. Istilah “ buruh” berarti mengharuskan adanya istilah “majikan” dimana hubungan antara buruh dan majikan terdapat hubungan yang tidak setingkat dan terdapat polarisasi yang merupakan dua kelas yang berbeda kepentingan.

- b. Mendengar istilah kata “buruh” seolah terbayang dalam pemikiran bahwa buruh adalah satu kelompok tenaga kerja yang bekerja hanya mengandalkan otot, sehingga menimbulkan pemikiran orang-orang yang tidak bekerja dengan otot enggan disebut sebagai buruh.
 - c. Dipengaruhi paham marxisme, buruh dianggap suatu kelas yang selalu dinomor duakan dan dianggap suatu kelas yang selalu berusaha menghancurkan majikan dalam perjuangannya.
- (2) Memasyarakatkan Hubungan Industrial Pancasila adalah bagaimana merubah dan mengembangkan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan di perusahaan. Penggunaan istilah buruh mempunyai konotasi yang kurang baik tentu saja kurang dapat mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kegotongroyongan, kekeluargaan serta musyawarah dalam perusahaan. Karena itu istilah yang cocok dengan jiwa hubungan industrial pancasila.
- (3) Mendapatkan istilah yang sesuai dengan keinginan tidaklah mudah. Karena itu kita harus kembali pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945, pada penjelasan. Pasal 2 UUD 1945 disebutkan sebagai berikut : “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif” jelas bahwa UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk mengganti buruh. Oleh sebab itu disepakati menggunakan kata “pekerja” sebagai pengganti kata buruh (Erwin arifin, 1994, hal 11-12).

Penggantian istilah buruh menjadi pekerja sangat logis dan rasional, baik secara yuridis maupun secara psikologis, secara yuridis penggantian istilah istilah buruh menjadi pekerja cocok dengan jiwa hubungan indutrial pancasila, secara

psikologis tidak penggantian istilah buruh mejadi pekerja agar tidak terjadi perbedaan cara pandang dalam memaknai istilah.

4. Pengertian Pengusaha

Penegertian pengusaha bedasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. oaring perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dinaksud dalam huruf a dab b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Istilah yang dipergunakan dalam perturan perundang-undangan adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh.

Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Harus dibedakan pula antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha, buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Imam Soepomo, 1991, hal 11-12)

Hubungan kerja timbul jika ada pengusaha dan pekerja, setelah terjadi setelah adanya perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerjaanya dengan memberikan upah. Ciri khas dari hubungan kerja adalah dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Dari hubungan kerja yang timbul antara pekerja dan pengusaha tidak berjalan mulus, kadang sering terjadi sengketa atau perselisihan antara keduanya dan penyelesaiannya pun cukup sulit.

C. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Menentukan jenis perselisihan hubungan industrial harus dilakukan dengan jeli, agar dapat dengan mudah menentukan cara penyelesaiannya. Berdasarkan Pasal 1

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan 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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan’.

Hal diatas mengungkapkan bahwa setiap perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Ada beberapa jenis perselisihan yang menjadi objek penyelesaian diantaranya adalah menurut Pasal 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

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

Keempat perselisihan yang ada diatas adalah perselisihan-perselisihan yang termuat dalam undang-undang dan penyelesaiannya pun telah diatur dalam Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Agar lebih dapat memahami tentang berbagai macam perselisihan tersebut, maka penulis menjabarkan tentang pengertian dari jenis dan masing-masing perselisihan tersebut.

a) Perselisihan Hak

Menurut Pasal 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI,

“Perselisihan adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Dari definisi tersebut, maka jelas bahwa perselisihan hak timbul karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran. Yang banyak terjadi adalah perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap perjanjian kerja. Sebagai contoh, jika sebuah perusahaan memberikan gaji kepada para karyawannya yang kemudian ditolak oleh para karyawan tersebut dikarenakan oleh masing-masing pihak mempunyai definisi yang berbeda terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat, maka sengketa ini termasuk kepada perselisihan hak.

b) Perselisihan Kepentingan

Menurut UU No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 1:

"Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa perselisihan kepentingan terjadi dalam proses pembuatan ataupun perubahan syarat-syarat kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Sebagai contoh, jika perusahaan merubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan dan perubahan itu tanpa sepengetahuan

dari pihak pekerja atau buruh, juga perubahan tersebut tidak disetujui oleh pihak pekerja maka itu termasuk ke dalam rejim perselisihan kepentingan.

c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI).

Pemutusan hubungan kerja juga dibagi menjadi dua yaitu pemutusan hubungan kerja secara sukarela dan pemutusan hubungan kerja tidak sukarela. Pemutusan hubungan kerja secara sukarela adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja, Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi dari pihak pengusaha atau majikan. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat: mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya, tidak ada ikatan dinas, tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 169 melarang pengusaha memaksa pekerjanya untuk mengundurkan diri. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Saudara Eko yang merupakan ketua Serikat Buruh Nestle Indonesia Panjang (SBNIP) mengatakan bahwa “Namun dalam praktik, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak pengusaha, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya

sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi pekerja maupun pengusaha”. Disatu sisi, reputasi pekerja tetap terjaga. Disisi lain pengusaha tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar apabila pengusaha harus melakukan PHK tanpa ada persetujuan pekerja. Pengusaha dan pekerja juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati.

Pemutusan hubungan kerja secara tidak sukarela pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha karena akibat dari kesalahan dari pihak pekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Saudara Iwan sebagai anggota tim advokasi pada Asosiasi Pengusaha Indonesia Cabang Lampung (APINDO) mengatakan bahwa “Seseorang dapat dipecat (PHK tidak sukarela) karena bermacam hal, antara lain rendahnya performa kerja, melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan pengusaha. Tidak semua kesalahan dapat berakibat pemecatan. Hal ini tergantung besarnya tingkat kesalahan”. Dari penjelasan diatas bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha dan dapat juga dilakukan oleh pekerja.

d) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Tentang PPHI, adalah:

“Perselisihan antar serikat/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan”

Pemaparan diatas memperjelas sangat dibutuhkanya peranan dinas tenaga dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Hasil dari penelitian yang dilakukan kepada dinas tenaga kerja kota bandar lampung, bahwa jenis Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang yang ditangani adalah perselisihan yang diakibatkan oleh :

- a) Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b) Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c) Pengakhiran hubungan kerja;
- d) Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

D. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Diatas telah dikemukakan didalam hubungan industrial tidak lepas dari perselisihan antara pekerja dan pengusaha, peran pemerintah sebagai pihak ketiga atau penengah dalam perselisihan hubungan industrial mempunyai peran sebagai mediasi untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Jalan yang ditempuh oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan regulasi atau mengeluarkan peraturan-peraturan yang sifatnya harus dipatuhi oleh kedua belah pihak yang berselisih, yaitu buruh dan pengusaha. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pelaksana dari Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditingkat daerah adalah pemerintah dalam hal ini ditugaskan kepada dinas tenaga kerja.

Peraturan-perturan lain yang terkait dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

1. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah;

6. Peraturan Walikota Bandarlampung No. 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dnas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

E. Perselisihan Hubungan Industrial dan Cara Penyelesaiannya

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian sengketa tenaga kerja atau sering disebut sebagai perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan buruh/pekerja karena adanya persilihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja. Definisi perselisihan atau sengketa tenaga kerja meliputi :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Proses penyelesaian perselisihan atau sengketa tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua cara yaitu, penyelesaian sengketa tenaga kerja melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa tenaga kerja diluar pengadilan (UU N0. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI).

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Sebelum keluarnya Undang-undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur didalam Undang-undang No.22 tahun 1957 melalui peradilan

P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.

Dalam Pasal 56 Undang-undang No.2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta menuggu keputusan Presiden untuk menentukan Tata Cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenagakerjaan.

Sebelum Undang-Undang ini berlaku secara efektif didalam masyarakat dalam penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja masih memakai KEP/MEN/150 Tahun 2000 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan

2) Penyelesaian Melalui Bipartit

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.

Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.

2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3) 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. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam Pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan didalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) berbunyi :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Cakap melakukan tindakan hukum
- c. Warga negara Indonesia
- d. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- e. Pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1) menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan
- f. Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Arbiter yang menimbulkan

keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut.

Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di eksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Masalah

Sistematika dan pemikiran-pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu beserta dengan bagaimana cara menganalisisnya. Untuk memperoleh data dari suatu penelitian dapat sesuai dengan yang diharapkan dan data yang diperoleh adalah data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum normatif-empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengkajian perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu serta melakukan penelitian terhadap obyek yang akan diteliti secara langsung. Untuk menggunakan pendekatan normatif-empiris, terlebih dahulu merumuskan masalah dan tujuan penelitian. Masalah dan tujuan tersebut perlu dirumuskan secara rinci, jelas, dan akurat.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu pihak dinas tenaga kerja mengenai permasalahan yang akan diteliti dengan wawancara

langsung secara terbuka kepada Pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan hukum primer, yaitu:

- 1) Undang Undang Dasar Tahun 1945
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum atau literatur hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu referensi hukum yang terkait

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku penelitian hukum, dan internet.

C. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang akan diolah, penulis mengambil langkah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan.

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur, artikel-artikel, serta bahan bacaan lainnya yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini, dilakukan melalui penelusuran kepustakaan ke perpustakaan dan situs-situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Wawancara

Melalui wawancara secara langsung secara terbuka dengan pejabat yang berwenang yakni Pejabat Dinas Tenaga Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

2. Metode Pengolahan Data

Setelah data diperoleh, maka yang dilakukan selanjutnya adalah mengolah data, melalui tahap-tahap sebagai berikut:

Setelah mengumpulkan data, maka dilakukan pengolahan data. Pengolahan data tersebut dilakukan melalui:

- 1) Seleksi Data, yaitu pemeriksaan data untuk mengetahui apakah data tersebut sudah lengkap sesuai dengan keperluan penelitian.
- 2) Klasifikasi Data, yaitu menempatkan data sesuai dengan bidang atau pokok bahasan agar mempermudah dalam menganalisisnya.
- 3) Sistematika data, yaitu penyusunan data menurut sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian sehingga mempermudah dalam menganalisisnya.

D. Analisis Data

Metode yang digunakan dalam analisis data adalah analisis kualitatif, yaitu memberikan arti dari setiap data yang diperoleh dengan cara menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian dalam bentuk uraian kalimat secara terperinci, kemudian dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban masalah yang dikemukakan dalam penulisan ini.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Seiring dengan perkembangan ketenagakerjaan Di Indonesia dengan persoalannya, kementerian tenaga kerja dan transmigrasi melakukan reformasi atau pembaruan dibidang ketenagakerjaan dengan menempatkan posisi didalam membela dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sejak berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonomi. Peraturan Daerah No. 12 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandar Lampung, memberikan kewenangan otonomi sepenuhnya kepada daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri atas dasar desentralisasi dalam bentuk kewenangan otonomi yang luas dan bertanggung jawab, hal ini mengandung pengertian dan konsekuensi adanya perubahan yang mendasar dari kelembagaan daerah.

Pasal 14 Ayat (1) Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan “bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota”, didalam butir pasal undang-undang tersebut masuk tentang pelayanan ketenagakerjaan. Kewenangan pemerintah daerah semakin jelas dengan ketegasan bunyi Pasal dalam undang-undang tersebut.

Kewenangan daerah adalah hak dan kekuasaan yang dimiliki pemerintah untuk menentukan kebijakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Untuk membentuk susunan organisasi daerah Kota Bandar Lampung dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan dan mengurus permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang berada dibawah kewenangnya.

1. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung berdasarkan Pasal 2 Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, menyatakan bahwa:

“Dinas tenaga kerja adalah merupakan unsur pelaksana dari otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah”

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung berdasarkan Pasal 3 Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, menyatakan bahwa:

“Dinas Tenaga kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas pada Pasal 3, di dalam Pasal 4 Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi

dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Berdasarkan pengertian organisasi adalah merupakan suatu wadah dari kerja atau kegiatan kerjasama guna mencapai suatu tujuan dimana dalam kegiatan ini terdapat pengaturan dan pembagian kerja serta tanggung jawab masing-masing bagian unit kerja serta anggota organisasi yang tepat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi atau menunjang keberhasilan suatu organisasi (Sondang P. siagian).

Menurut kamus hukum bahwa pengertian organisasi adalah kesatuan atau susunan yang terdiri atas beberapa orang di dalam suatu perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu. Dapat diartikan juga sebagai kelompok kerjasama antara orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama yang sudah pasti atau tertentu.

Dinas tenaga kerja kota bandar lampung untuk menjalankan fungsi dan perannya, memiliki struktur organisasi dengan pembagian kerja yang jelas masing bidang. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 10 Tahun 2008 Tentang Tugas,

Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi;
 - 1) Sub Bagian penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 3) Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, membawahi;
 - 1) Seksi Pendayagunaan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - 3) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kerja.
- d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahi;
 - 1) Seksi Pelatihan dan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja;
 - 2) Seksi Pemagangan Tenaga Kerja;
 - 3) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja.
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, membawahi;
 - 1) Seksi Hubungan Industrial;
 - 2) Seksi Persyaratan Kerja;
 - 3) Seksi Pemberdayaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja.
- f. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahi;
 - 1) Seksi Norma ketenagakerjaan;
 - 2) Seksi Kecelakaan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - 3) Seksi Keselamatan dan kesehatan kerja.
- g. Unit Pelaksana Teknis;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk menangani permasalahan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bidang yang bertanggung jawab dalam struktur organisasi adalah

Bidang Industrial dan Persyaratan Kerja. Bidang mempunyai tugas menyusun rencana, mengkoordinasikan, meneliti dan memeriksa serta memberikan bimbingan terhadap organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Peraturan Perusahaan (PP) dan Kontrak Kerja Waktu Tertentu (KKWT), membuat konsep surat yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja dan hubungan industrial, melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Secara garis besar dalam pelaksanaan tugasnya Bidang Hubungan Industrial dan persyaratan kerja membagi tiga seksi dalam melaksanakan tugasnya, yaitu :

(a) Seksi Hubungan Industrial mempunyai tugas :

- (1) Membina dan melaksanakan hubungan industrial;
- (2) Melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemogokan/unjuk rasa;
- (3) Melaksanakan pembinaan peningkatan kesejahteraan pekerja, jaminan sosial dan pengupahan;
- (4) Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
- (5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

(b) Seksi Persyaratan Kerja mempunyai tugas:

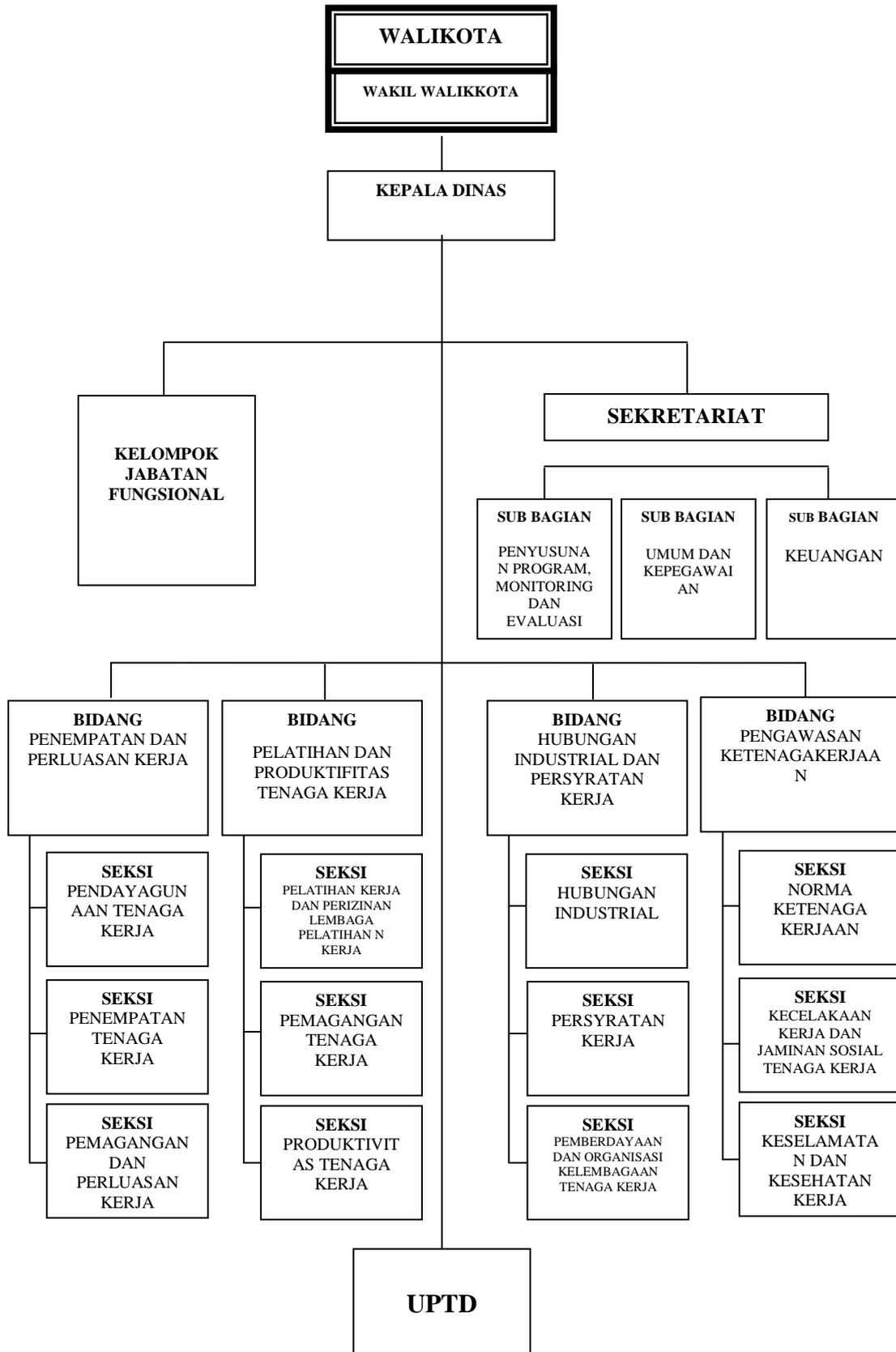
- (1) Melaksanakan pembinaan syarat-syarat kerja;
- (2) Melaksanakan pembuatan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama dan perjanjian kerja;

- (3) Melakukan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan upah minimum propinsi (UMP);
 - (4) Melakukan survey Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), kebutuhan fisik minimum (KFM) dan Indek Harga Konsumen (IHK);
 - (5) Melakukan tugas lain yang diberikan pimpinan.
- (c) Seksi Pemberdayaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja mempunyai tugas :
- (1) Melakukan pemberdayaan organisasi pekerja;
 - (2) Melakukan pemberdayaan organisasi pengusaha;
 - (3) Melakukan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit;
 - (4) Menyelenggarakan pembinaan pembentukan koperasi karyawan;
 - (5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Yang terdapat pada di Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja berjumlah 14 (empat belas) pegawai yang terdiri dari, pegawai laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang pegawai dan wanita sebanyak 6 (enam) orang pegawai. Dari 14 (empat belas) orang pegawai yang berada di Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerjayang masing-masing pegawai mempunyai kemampuan, keterampilan dan latar belakang ilmu yang berbeda-beda, 11 (sebelas) orang pegawai dari 14 (empat belas) orang pegawai tersebut adalah pegawai perantara yang telah melakukan pelatihan dan bimbingan teknis yang ditunjuk, diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker No. 2 Tahun 1985) dan diselenggarakan oleh Depnakertrans. 3 (tiga) orang pegawai lainnya adalah merupakan staf administrasi untuk membantu proses

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh pegawai perantara yang sekaligus menjadi Mediator tersebut.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diatas, bahwa bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja pada khususnya seksi hubungan industrial memiliki tugas dalam menyelesaikan penselisihan hubungan industrial yang terjadi antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha. Peran ini didapatkan dari Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung di gambarkan dalam bagan di bawah ini:



Sumber : Peraturan Walikota No. 10 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung (10 Februari 2008)

B. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah aktor atau pemain, dari pengertian diatas tergambar bahwa peran Dinas Tenaga Kerja adalah kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam menangani persoalan yang menjadi tanggung jawabnya. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi adalah merupakan tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja.

Setiap perselisihan yang terjadi di perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dan pekerja, bila penyelesaian secara bipartit tidak selesai maka salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yakni dinas tenaga kerja. Didalam menangani perselisihan Dinas Tenaga Kerja tidak semata-mata langsung bertindak seketika ketika ditemukan perselisihan hubungan industrial.

Untuk menjadi penengah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja menganut asas delik aduan, berdasarkan wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja kota Bandar Lampung bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja yaitu Bapak Junaidi pada tanggal 06 Agustus 2010. Pengertian dari delik aduan itu sendiri menurut Kamus Hukum adalah pelanggaran (perbuatan, tindak pidana) berupa penghinaan fitnah atau pencemaran nama baik yang dilakukan secara tertulis atau lisan terhadap seseorang dan dapat dituntut didepan pengadilan jika ada pengaduan dari yang merasa dirugikan nama baiknya. Delik aduan adalah kejahatan yang dapat dituntut

apabila ada pengaduan dari pihak yang menjadi korban atau yang dirugikan yang dalam bahasa Belanda disebut *Klacht Delict*.

Dinas Tenaga Kerja tidak dapat melakukan tindakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha jika salah satu dari pihak yang berselisih tidak mengadukan kepada Dinas Tenaga Kerja tersebut. Ini merupakan salah satu keterbatasan Dinas Tenaga Kerja dalam mengakomodasi semua perselisihan yang terjadi.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar dan didalam pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan merupakan penyelesaian yang wajib ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Hubungan Industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di Bidang Hubungan Industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Undang-undang yang saat ini berlaku dalam melakukan pengaturan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Undang-undang No. 2 Tahun

2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI ini mengatur tentang bagaimana tata cara proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Peran pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menangani masalah perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja. Dinas Tenaga Kerja merupakan pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengupayakan agar perselisihan yang terjadi tidak berefek besar bagi kelangsungan roda perekonomian. Proses penyelesaian yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pejabat Dinas Tenaga Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja bahwa “Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja adalah proses penyelesaian yang dilakukan sebelum perselisihan tersebut masuk kedalam Pengadilan Hubungan Industrial”.

Dibawah ini akan dijelaskan bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tahapan-tahapan yang dilalui dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

a. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit

Menurut Pasal 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan 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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

Secara prosedural penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan secara bipartit. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 Ayat (1), menerangkan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Dapat diartikan bahwa segala perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan dahulu secara bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak, pihak pekerja dan pihak pengusaha. Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional. Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit.

Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang. Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang Serikat Pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja.

Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

1) Prosedur Penyelesaian Secara Bipartit

Penyelesaian secara bipartit dilakukan antara pekerja dan pengusaha dengan melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Menurut Pasal 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”.

Pasal 4 Ayat (1) Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menerangkan bahwa:

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”.

Keterangan Pasal 4 tersebut memungkinkan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial yang dilakukan secara bipartit belum tentu menghasilkan kesepakatan bersama yang menguntungkan kedua belah pihak. Apabila terjadi kesepakatan melalui penyelesaian secara bipartit maka kedua belah pihak mencatatkan hasil perundingan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Dinas Tenaga

Kerja. Hasil perundingan tersebut akan dibuat perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha sebagai dasar pembuatan peraturan perusahaan.

Selama proses penyelesaian secara bipartit perlu dibuat:

- a) Risalah hasil perundingan;
- b) Daftar hadir perundingan;
- c) Permintaan dan pemberitahuan perundingan dari salah satu pihak.

2) Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Penyelesaian Secara Bipartit

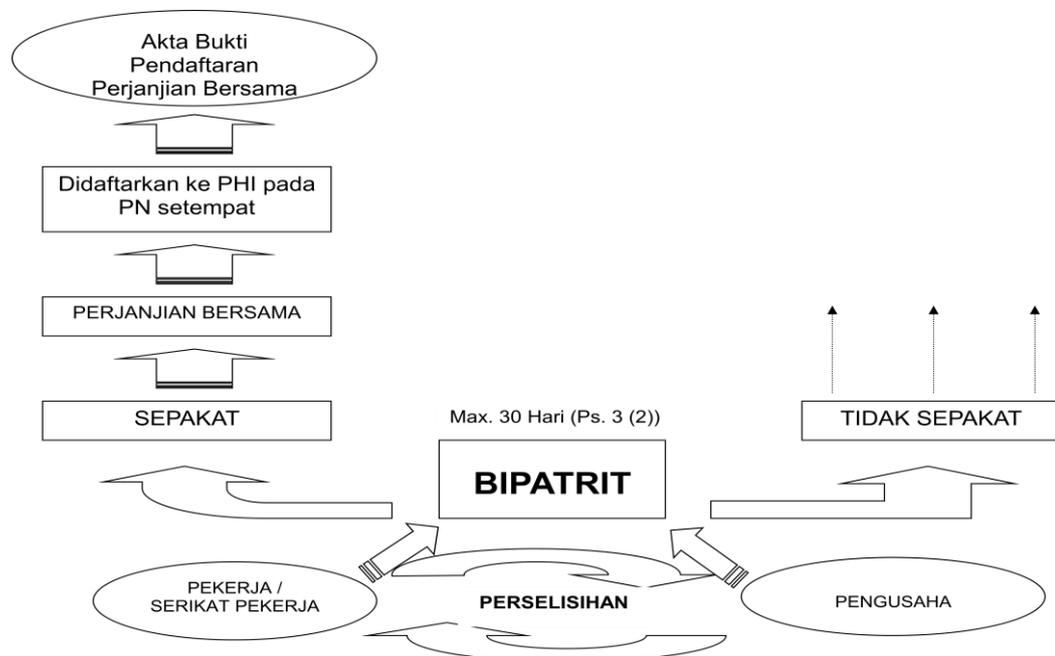
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa Dinas Tenaga kerja memiliki peran dalam penyelesaian secara bipartit, peran yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- (a) Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak kedalam buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis, pencatatan tanpa dilampiri dengan bukti-bukti penyelesaian secara bipartit maka berkas dikembalikan kepada pihak yang mengajukan pencatatan;
- (b) Kepala Dinas Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak apabila tidak terjadi kesepakatan secara bipartit, untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui konsoliator;
- (c) Kepala Dinas Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan , perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter;

(d) Kepala Dinas Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk melimpahkan kepada mediator, apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsoliator atau arbiter.

Dibawah ini digambarkan bagan tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, agar mudah dalam memahami proses dan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit:

Gambar: Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit



Sumber : Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2008

b. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (11) Undang-undang NO. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Mediasi adalah :

“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”.

Pasal diatas menerangkan bahwa Mediasi adalah merupakan proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan orang yang melakukan mediasi tersebut disebut sebagai mediator. Pasal 1 Ayat (12) Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI, berbunyi:

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

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, bahwa di setiap kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di Bidang Ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

1) Presedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari Dinas Tenaga Kerja, mediator yang menerima penunjukan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja harus melakukan penelitian berkas tentang surat permintaan sebagai mediator dari para pihak, melakukan penelitian berkas risalah perundingan bipartit, berkas surat kuasa dari para pihak dan memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.

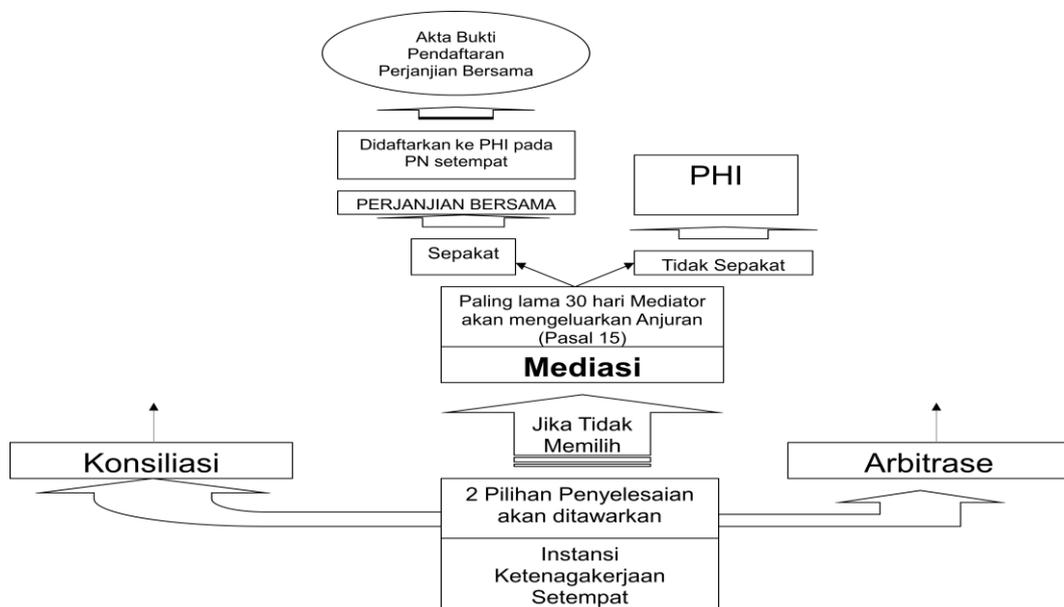
Selama kurun waktu 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahul oleh mediator.

Apabila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya. Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada

Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

Agar lebih mudah dalam memahami proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, maka dibawah ini akan digambarkan mengenai alur penyelesaian PHI sebagai berikut:

Gambar: Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi



Sumber : Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2008

2) Pemberhentian Terhadap Mediator Yang Tidak Dapat Melaksanakan Tugas

Dalam menjalankan tugasnya mediator kadangkala tidak dapat menyelesaikan tugas yang diembanya, beberapa alasan yang dapat membuat seorang mediator diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

- a) Meninggal dunia;

- b) Berhenti atas permintaan sendiri;
- c) Memasuki usia pensiun;
- d) Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- e) Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
- f) Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

C. Faktor Yang Menjadi Penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung memberikan pelayanan yang optimal terhadap semua pelaku produksi, seperti pengusaha, pekerja/buruh dan lain-lain. Pelayanan yang optimal dibutuhkan apabila terjadi perselisihan yang terjadi antar pelaku produksi dapat ditangani secepat mungkin, agar tidak menimbulkan efek bagi kelangsungan roda perekonomian di Daerah.

Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan juga harus sesuai dengan perundang-undangan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa masih ditemui hambatan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, hambatan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Para pihak dalam hubungan industrial

- a) Sebagian dari pekerja dan pengusaha belum memahami peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b) Antara pekerja dan pengusaha masih memaksakan kehendaknya, agar pihak lain dapat tunduk dibawah kemauanya, sehingga cukup sulit untuk mencari jalan tengah dari perseoalan.

2. Terbatasnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja, masih terjadi ketidakmampuan dalam menangani persoalan tersebut, dikarenakan persoalan yang ada tidak sebanding dengan pegawai yang memiliki kemampuan dalam menangani perselisihan hubungan industrial. Jumlah pegawai yang menanganipun tidak mencukupi untuk menangani persoalan-persoalan yang ada.

3. Tidak memadainya sarana dan prasarana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kurangnya sarana dan prasarana ini menimbulkan tidak berjalan secara optimal Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Hambatan yang dihadapi seperti memberikan pelayanan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial kurang optimal, terbatasnya dana operasional untuk melakukan pengawasan, dan pendidikan hubungan industrial bagi para pelaku produksi.

V. PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain:

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung adalah Penyelesaian Hubungan Industrial diluar Pengadilan, artinya penyelesaian tersebut dilakukan sebelum perselisihan hubungan industrial tersebut masuk kedalam pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja melalui beberapa proses yaitu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit yaitu penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak antar pekerja dan pengusaha, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsoliasi dan penyelesaian melalui arbitrase.
2. Faktor penghambat bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam melakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu: para pelaku usaha yang kurang memahami tentang peranturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, kurangnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta kurang memadainya sarana dan prasarana yang menimbulkan

tidak berjalan secara maksimal Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

B. SARAN

1. Kepada Pemerintah/Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung hendaknya mengoptimalkan pelayanan kepada semua pelaku produksi, khususnya dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, agar tercipta hubungan industrial yang harmonis yang dapat menunjang perekonomian di daerah.
2. Kepada pengusaha, yang sebenarnya memiliki posisi yang kuat dalam kegiatan produksi, hendaknya lebih bijaksana dalam menentukan kebijakan didalam perusahaan sehingga tujuan yang akan dicapai tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja.
3. Kepada pekerja/buruh hendaknya lebih memahami peraturan perundang-undangan agar tidak mudah hak-hak yang harus didapat dilanggar, karena sebenarnya posisi buruh/pekerja berada pada posisi yang lemah dalam hubungan industri.