

BAB I

PENDAHULUAN

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada bagian menimbang huruf a dan b disebutkan “Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”, kemudian dilanjutkan “Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan”. Berdasarkan ketentuan tersebut diatas membuktikan bahwa tenaga kerja berposisi sebagai subjek dalam pembangunan nasional. Sebagai subjek pembangunan nasional hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan tersebut, di dalamnya mencakup perlindungan tenaga kerja yang merupakan suatu hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Berdasarkan Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi : “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”, sehingga hal ini menunjukkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan hak serta keadilan dihadapan hukum yang berguna dalam keberlangsungan pada saat

terjadinya hubungan kerja. Perlindungan kepada tenaga kerja tersebut bertujuan untuk memberi jaminan hak-hak pekerja serta meminimalisir akan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi : “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 antara hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Pemenuhan kebutuhan sehari-hari menjadi prioritas bagi setiap orang, demikian halnya pekerja. Pekerja atau buruh dalam bekerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama sebagaimana diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan, dimana hak pekerja atau buruh merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja atau pengusaha.

Kedudukan pekerja dan pengusaha menjadi setara hal ini semenjak diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dalam Undang-Undang tersebut diikuti peraturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pekerja dan pengusaha.

Hubungan industrial mengikat kedua belah pihak, dimana pekerja dituntut menjalankan kewajiban sebagai pekerja berupa melakukan pekerjaan tugas utama

dari seorang pekerja/buruh, Pekerja/buruh wajib menaati aturan petunjuk dari pengusaha, pekerja/buruh mematuhi perjanjian kerja, pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan membayar ganti rugi apabila pekerja/buruh melakukan tindakan yang dinilai merugikan pengusaha baik itu karena unsur kesengajaan ataupun kelalaian,¹ hal demikian juga berlaku bagi pengusaha, pengusaha juga diharuskan melaksanakan kewajiban tersebut sebagai pengusaha berupa membayar upah pekerja, cuti, kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, kewajiban memberikan surat keterangan serta melaksanakan kewajiban lainnya yaitu bertindak sebagai pengusaha yang baik.²

Ketentuan tersebut sangat berbeda dengan kenyataannya di lapangan, permasalahan mengenai buruh atau pekerja khususnya di Indonesia sampai saat ini masih terus terjadi, dimana antara buruh atau pekerja dengan pengusaha dikendalikan oleh kepentingan yang saling bertentangan, dalam hal ini pekerja sering kali berposisi lebih rendah dari pengusaha hal ini dikarenakan pengusaha merasa mempunyai kekuasaan tertinggi dalam perusahaan sehingga terkadang sebagian pengusaha diketahui ada yang mengesampingkan hak-hak para pekerja, salah satu sebabnya karena biaya perusahaan terus menerus meningkat dan tuntutan untuk memberikan kualitas yang bermutu akhirnya pengusaha banyak yang berorientasi pada keuntungan, salah satunya dengan cara menekan biaya produksi yang berakibat pada menurunnya kesejahteraan pekerja, padahal hal ini bertentangan dengan keinginan para pekerja yang selalu menuntut gaji tinggi,

¹ Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press, hlm. 40-41.

² Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT RajaGrafindo Persada, hlm. 66-67.

pelayanan kesehatan dan kesejahteraan yang terjamin. Berawal dari hal tersebut, seringkali pengusaha tidak memenuhi kewajibannya berupa hak pekerja tidak dipenuhi seperti uang pesangon, uang lembur, tidak memberikan waktu cuti, tunjangan hari raya (THR) yang tidak diberikan serta permasalahan pada uang pergantian hak. Selain itu sering kali pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha, hal tersebut merupakan awal mula perselisihan hubungan industrial terjadi.

Ujang Charda S berpendapat bahwa, pada zaman industrialisasi permasalahan perselisihan menjadi meningkat dan menyeluruh, maka dari itu perlu adanya lembaga serta suatu cara penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga diperlukan penetapan model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan perundang-undangan yang dapat memperbaharui penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial, baik dalam bentuk litigasi dan non litigasi.³

Kehadiran Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menghapus sistem penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat atau Daerah, karena dinilai sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Undang-Undang ini membagi perselisihan industrial menjadi (empat) macam antara lain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

³ Ujang Charda S, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Wawasan Yuridika*, Vol 1 No 1, (2017), hlm. 4.

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Undang-Undang ini mengakomodir sistem penyelesaian sengketa dengan 3 (tiga) tingkatan yaitu Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.⁴

Mediasi yang merupakan bagian dari tripartit menawarkan penyelesaian dengan cara damai yang mana pengusaha dan pekerja diajak untuk duduk bersama dan dibantu oleh seorang penengah yang dinamakan “mediator”, dalam teknisnya mediator diangkat oleh pemerintah dengan tugas untuk melakukan mediasi yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan penjelasan paragraf di atas penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis mengenai **Penyelesaian Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.**

Adapun penulis dalam merumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hak melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul?

⁴ Kadek Agus S, Nyoman Satyayudha D, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan sebagai Upaya Peningkatan Pelindungan Hukum terhadap Buruh dalam Mencari Keadilan”, *Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER*, Vol 3 No 3, (2017), hlm. 18.

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hak melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
2. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Berdasarkan pendapat penulis, bahwa manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi keilmuan pada bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan tentang penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi kepada praktisi hukum serta masyarakat sebagai pekerja/buruh mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila menghadapi kasus serupa.