

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketika rezim Suharto berkuasa dalam segala sesuatu yang ditetapkan oleh pemerintah selalu dimaksudkan untuk mengendalikan masyarakat demi menjamin kestabilan dan keamanan negara. Sebuah organisasi masyarakat khususnya bagi para pekerja seperti Serikat Buruh dan Serikat Pekerja Nasional yang pada umumnya memiliki anggota mayoritas dalam suatu perusahaan. Serikat ini juga kerap dikendalikan pemerintah demi menjamin terlaksananya industrialisasi yang dicanangkan. Salah satu pengendalian yang paling nyata adalah aturan pemerintah bahwa hanya satu serikat saja yang diakui, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Hal ini menyebabkan kaum buruh tidak kebebasan untuk membentuk serikat yang sesuai dengan keinginannya.

Pembangunan nasional merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional. Tujuan pembangunan nasional yang sebagaimana dijelaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan negara yang berkedaulatan

... dan demokratis dengan menentukkan peraturan dan ketetapan bangsa

Terjadinya krisis ekonomi yang melanda beberapa negara Asia pada awal tahun 1997 sangat dirasakan berat oleh negara-negara kawasan Asia Tenggara dan yang paling parah diantara negara-negara Asia Tenggara tersebut adalah Indonesia. Hal ini menyebabkan perekonomian Indonesia mengalami penurunan yang sangat tajam. Selain dampak dari krisis ekonomi tersebut yang terjadi dalam masyarakat adalah pendapatan masyarakat yang berkurang dan salah satu penyebabnya adalah banyaknya para pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya (PHK). Karena banyaknya para pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya ini menyebabkan meningkatnya pengangguran dan jumlah orang miskin di Indonesia.

Krisis ekonomi yang paling mendasar adalah gejolak nilai tukar rupiah, tingginya tingkat inflasi, tingginya suku bunga dan melemahnya permintaan domestik yang pada akhirnya menjadi krisis kepercayaan yang sangat berpengaruh

Berikut data yang ditampilkan untuk melihat kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Kabupaten Cilacap untuk Tahun 2006 s/d 2007.

Tabel 1. 1
Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap Tahun 2006 s/d 2007

No	Tanggal (Tahun 2006)	Jumlah Pekerja yang Di PHK	Perusahaan	Masalah	Hasil Penyelesaian
1	13 Februari 2006	17 orang	PT. Dharmapala Usaha Sukses	PHK karena berakhirnya PKWT	Perjanjian Bersama
2	27 Februari 2006	3 orang	PT. Bank Danamon Indonesia	PHK karena efisiensi	Anjuran
3	6 Mei 2006	1 orang	PT. Lautan Murti	PHK karena Perusahaan Tutup	Perjanjian Bersama
4	29 Mei 2006	1 orang	Bravo Humanika Perkasa	PHK karena kesalahan ringan	Perjanjian Bersama
5	29 Juni 2006	2 orang	Yayasan Al Irsyad Islamiyah	PHK karena kesalahan ringan	Perjanjian Bersama
6	30 Juni 2006	20 orang	PT. Daihan Teknikindo Unggul	PHK karena Perusahaan tutup	Perjanjian Bersama
7	28 Agustus 2006	1 orang	Bravo Humanika Perkasa	PHK karena usia pensiun	Perjanjian Bersama
		1 orang	PO. Utama	PHK karena Mengundurkan Diri	Perjanjian Bersama
		2 orang	STIEM Cilacap	PHK karena kesalahan berat dan berakhirnya PKWT	Anjuran dan perjanjian bersama
8	2 Oktober 2006	1 orang	International College Group Cabang Cilacap	PHK karena berakhirnya PKWT	Anjuran
9	10 November 2006	1 orang	PT. Tirta Investama	PHK karena kesalahan ringan	Anjuran
10	28 November 2006	1 orang	PT. Panganmas Inti Persada	PHK karena efisiensi	Perjanjian Bersama
11	27 Desember 2006	4 orang	PT. DUS	PHK karena kesalahan pengusaha	Anjuran
		1 orang	PD. Setia Dharma	PHK karena pensiun	Anjuran
No	Tahun 2007	Jumlah Pekerja yang di PHK	Perusahaan	Masalah	Hasil Penyelesaian
1	2 Januari 2007	1 orang	UD. CKA	PHK karena kesalahan pekerja	Anjuran
2	15 Januari 2007	PUK FSF KEP PT. Waroeng Batok Industri	PT. Waroeng Batok Industri	Perselisihan kepentingan	Anjuran
3	5 Februari 2007	1 orang	PT. Rias Nusantara	PHK karena usia lanjut	Anjuran

4	3 Maret 2007	1 orang	PT. Tirta Investama	PHK karena kesalahan pekerja	Anjuran
5	6 Maret 2007	1 orang	KS. DAMRI	Perselisihan hak karena upah terlambat	Anjuran
6	28 Maret 2007	1 orang	SPBU 44.5321.13	Perselisihan PHK	Anjuran
7	10 Juli 2007	1 orang	BPR Gunung Slamet	PHK karena pensiun	Perjanjian Bersama
8	27 Agustus 2007	1 orang	Yayasan AL Irsyad Islamiyah	PHK karena kesalahan pekerja	Perjanjian bersama
9	8 Oktober 2007	1 orang	BPR Bayu Artha Citra	Perselisihan kepentingan	Perjanjian bersama
10	11 Oktober 2007	1 orang	PT. Caravan	Perselisihan kepentingan	Perjanjian bersama
11	12 November 2007	1 orang	BPR. Citanduy Artha	PHK karena mengundurkan diri	Perjanjian bersama
12		1 orang	BPR Gunung Slamet	PHK karena mengundurkan diri	Perjanjian bersama
13	1 Desember 2007	5 orang	Bola Mas Billiard	PHK karena alih manajemen	Perjanjian bersama
14	3 Desember 2007	1 orang	PT. Hasta Bayu	PHK karena pensiun	Perjanjian bersama
15		1 orang	Koperasi Swadharma BNI	PHK karena kesalahan ringan	Perjanjian bersama
16		1 orang	Toko Besi Tasik	PHK karena kesalahan berat (pencurian)	Perjanjian bersama
17	9 Desember 2007	16 orang	PT. Tumbuh Indah	Perselisihan hak karena upah belum dibayarkan	Perjanjian bersama

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Cilacap, data Tahun 2006 s/d 2007

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat jumlah kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Cilacap Tahun 2007 secara keseluruhan lebih banyak dibanding dengan jumlah kasus pemutusan hubungan kerja pada Tahun 2006 yang terbagi disetiap perusahaan atau pabrik-pabrik yang ada di Cilacap. Dari setiap permasalahan yang ada dalam pemutusan hubungan kerja ini diselesaikan melalui perjanjian bersama dan anjuran.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan-perusahaan besar sering

... Hal ini

menggambarkan dalam pembangunan ekonomi negara berkembang termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi yang sudah tercipta tidak sanggup mengadakan perluasan kesempatan kerja yang lebih baik dan cepat daripada pertumbuhan penduduk yang semakin lama terus meningkat. Dengan demikian masalah pengangguran akan menjadi persoalan bangsa yang semakin serius dihadapi dari tahun ke tahun. Pertumbuhan penduduk yang tinggi juga dapat menimbulkan semakin tingginya angka pengangguran. Hal ini menyebabkan proses urbanisasi dari daerah-daerah pedesaan ke kota-kota menjadi semakin tambah banyak. Karena bagi penduduk desa jika mereka ke kota mereka akan mendapatkan pekerjaan yang layak

Table 1.2
Daftar Nama Perusahaan-Perusahaan di Cilacap

No	Perusahaan	Keterangan
1	PT. PLN (Persero)	Besar
2	PT. Holcim	Besar
3	PT. Pertamina (Persero)	Besar
4	PDAM	Besar
5	PT. Juifa	Besar
6	PT. Toxindo Prima	Besar
7	PT. Panganmas Inti Persada Cilacap	Besar
8	PT. Rita Pasaraya	Besar
9	PT. Bank BNI (Persero)	Sedang
10	Bank Central Asia	Sedang
11	PT. Waskita Karya	Sedang
12	BPR Gunung Slamet	Sedang
13	PT. Pusri	Menengah
14	CV. Pabrik Es Cilacap	Menengah
15	Kerupuk Citra Rasa	Menengah
16	PT. Nasmoco	Menengah
17	PT. Tumbuh Indah	Menengah
18	PT. Indo Nusa	Menengah
19	PT. Tirta Investama	Menengah
20	BPR Banyu Artha	Kecil
21	PT. Karya Pelita Utama	Kecil
22	Kop. BNI Swadharma	Kecil
23	PT. Sejahtera Abadi Makmur	Kecil
24	PT. AIG Life	Kecil
25	BPR Syariah	Kecil

Sumber: Disnakertrans Kab. Cilacap

Dari data tabel 1.2 Kabupaten Cilacap lebih didominasi oleh perusahaan besar yang lebih banyak menyerap tenaga kerja. Dengan adanya tenaga kerja maka terjadi suatu hubungan kerja atau hubungan industrial antara perusahaan dengan para tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi pemerintah dalam menangani masalah tenaga kerja hingga penempatannya mempunyai peranan yang sangat penting, mengingat masalah tenaga kerja yang tidak mudah, yakni Dinas Tenaga Kerja selalu berusaha untuk memberikan perlindungan, memberikan hak dan

kewajiban yang sepantasnya diterima oleh tenaga kerja serta pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pada tenaga kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Saat ini hubungan industrial di Indonesia sedang mengalami masa era transisi. Proses demokratisasi yang sebagian turut dipicu oleh kejatuhan rezim Soeharto dan disusul dengan pelaksanaan otonomi daerah, sangat mempengaruhi arah hubungan industrial di masa transisi ini. Sebelumnya, hubungan industrial di Indonesia sangat dikontrol ketat oleh pemerintah pusat. Pemerintah orde baru mengatur keberadaan serikat buruh / pekerja (pada saat itu hanya ada satu serikat buruh / serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah), ketentuan-ketentuan mengenai upah minimum, dan mempengaruhi kondisi umum ketenagakerjaan, maupun mengenai cara penyelesaian hubungan industrial. Kini sistem hubungan industrial sudah lebih terdesentralisasi walaupun dalam banyak hal masih diwarnai oleh unsur paternalistik pemerintah pusat. Pergantian pemerintah dan perubahan sistem pemerintahan dari sistem sentralistik ke desentralistik ini telah merubah pula mekanisme pengambilan keputusan mengenai sistem hubungan industrial.

Proses demokratisasi dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan yang menyertai perubahan-perubahan tersebut telah mengubah sikap dan perilaku pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya. Sehingga para pekerja/buruh semakin kuat menyuarakan tuntutan mereka secara bebas, baik melalui serikat

Di satu pihak, tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat dipahami mengingat daya beli pekerja/buruh tidak banyak beranjak dari kondisi sebelum krisis. Selain itu, kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh yang cenderung meningkat.

Sejumlah kesepakatan Indonesia dengan Bank Dunia, Lembaga Moneter Internasional (IMF), dan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) memaksa negeri ini menjalankan hukum dan aturan perburuhan yang mengadopsi konsep kelenturan pasar tenaga kerja, mengikuti pola liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kuat. Dalam hal ini negara semakin mempersempit peranannya dalam urusan ketenagakerjaan, dengan menyerahkan pada mekanisme pasar. Ini menghasilkan kondisi di mana tenaga kerja semakin tidak terlindungi posisinya dan jaminan atas pekerjaannya. Dapat dilihat dari sektor padat karya yang pasar tenaga kerjanya didominasi oleh tenaga kerja yang tidak terampil, dengan jumlah yang sangat berlimpah. Sehingga mengakibatkan buruh selalu berada dalam ancaman PHK dan dengan tingkat eksploitasi yang kian meningkat.

Selain permasalahan diatas, permasalahan yang paling mendasar adalah masih besarnya perbedaan pendapatan antara pemberi kerja dan pekerja, hak-hak buruh yang tidak terpenuhi, PHK sepihak tanpa memperhatikan hak-hak normatif buruh. Masalah kualitas dan kompetensi buruh agar mampu bersaing juga kurang

diperhatikan oleh pemerintah. Dan kondisi yang paling parah adalah semakin hilangnya kepastian kerja, membuat kondisi para buruh di Indonesia semakin tidak jelas dan suram. Pemerintah Indonesia lebih mengedepankan pertumbuhan ekonomi melalui penarikan investasi asing dibanding menciptakan lapangan kerja sendiri yang dapat memberikan jaminan.

Mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Cilacap banyak tenaga kerja yang melakukan kesalahan pada perusahaan dimana tempat mereka bekerja karena kualitas dan kompetensi buruh yang rendah. Perselisihan hak dan perselisihan kepentingan juga dialami oleh para tenaga kerja hal ini disebabkan karena pengelolaan manajemen perusahaan yang kurang baik dan kurang memperhatikan kepentingan ataupun kesejahteraan para tenaganya. Selain itu kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja juga sangat penting. Karena terdapat kasus yang terjadi pada sebuah perusahaan besar yang beberapa tenaga kerjanya mengalami kecelakaan saat mereka bekerja dan tenaga kerja tersebut tidak mengikuti program jamsostek sehingga tidak ada perlindungan dan jaminan keselamatannya. Dengan adanya beberapa masalah tersebut Disnakertrans Kabupaten Cilacap kurang mengontrol para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dalam keikutsertaan mereka dalam program jamsostek.

Pertumbuhan penduduk di suatu daerah akan sangat berpengaruh pada pola dan dinamika serta perkembangan ketenagakerjaan daerah tersebut. Banyak permasalahan yang dihadapi mengenai masalah pemutusan hubungan kerja yang

pemerintahan pada umumnya sehingga penulis tertarik untuk menganalisis tentang **“Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sebagai Fasilitator dan Mediator Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.”** Karena kabupaten Cilacap merupakan kota industri yang terdapat beberapa perusahaan antara lain seperti Pertamina, Holcim, PLTU, pabrik-pabrik, dan masih banyak industri-industri kecil lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis mengambil perumusan masalahnya adalah : Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cilacap dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan mengkaji peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai fasilitator dan mediator dalam pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja.
- b. Untuk mengetahui proses atau cara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cilacap dalam mengoptimalkan tugasnya terutama sebagai fasilitator dan mediator dalam

- b. Dapat digunakan untuk menformulasikan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang mampu menunjang suatu sistem hubungan industrial yang memenuhi kepentingan pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat umum.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan atau referensi bagi dunia ilmu pengetahuan.

D. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori merupakan uraian yang menjelaskan variabel-variabel dan hubungan antar variabel yang didasarkan pada konsep dan definisi tertentu. Untuk itu penulis akan mengemukakan definisi teori yang menjadikan acuan bagi penelitian yang akan dilakukan.

Definisi teori menurut Nasri Singarimbun dan Soffian Effendi adalah “serangkaian asumsi, konsep, kontrak, definisi, dan preposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”.¹

Sedangkan menurut Koentjaraningrat menyatakan bahwa teori merupakan sebuah pertanyaan mengenai sebab akibat atau mengenai adanya suatu hubungan positif antara gejala-gejala yang diteliti dengan satu atau beberapa faktor tertentu dalam masyarakat.²

¹ Masri Singarimbun dan Soffian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta, 1989, hal 37

² Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta, 1989, hal 37

Sebagaimana uraian diatas dan melihat latar belakang masalah yang akan diteliti, maka penulis akan menggunakan beberapa kerangka pemikiran sebagai acuan dalam penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Menurut Koentjaraningrat yang dimaksud peranan adalah : "Peranan adalah tingkah laku individu yang mementaskan kedudukan tertentu."³ Sedangkan menurut Soerjono Soekamto, pengertian Peranan (rule) adalah:

"Peranan atau rule adalah merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) jadi apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajibannya maka ia dapat menjalankan peranannya."⁴

Selain itu beliau juga mengutip pendapat Levinson bahwa peranan mencakup paling sedikit 3 hak yaitu:

1. Peranan adalah meliputi sarana yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam arti ini menempatkan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang akan dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting dalam struktur sosial.⁵

Peran atau peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

³ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, LP3ES, Jakarta, 1993, hal 4

Pentingnya peranan adalah karena ia mampu mengatur perilaku seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan dapat menyelesaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.⁶

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa peran adalah sebagai sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan serta direalisasikan dari kedudukan posisi atau kedudukan yang dimiliki seseorang atau kelompok dalam hubungan dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar dalam suatu kegiatan. Peran adalah keikutsertaan seseorang atau kelompok orang dalam mengambil bagian di bidang pekerjaan tertentu, yaitu menjalankan aktivitas perilaku atau melaksanakan usaha-usaha sesuai dengan kedudukannya.

Dengan adanya pengertian dari peran itu sendiri sehingga peran dari Dinas Tenaga Kerja adalah untuk memberi dan menyebarkan pengetahuan kepada para tenaga kerja mengenai berbagai informasi agar diperoleh demi kebutuhan kerja dan pasar kerja, disamping itu guna meningkatkan trilogi pembangunan yang didukung dengan keterampilan nasional yang makin mantap dengan cara meningkatkan angkatan kerja yang disiplin dan produktif yang nantinya dapat menunjang kemajuan industri, peningkatan produktifitas serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan,

Departemen tenaga kerja didirikan oleh pemerintah Indonesia dengan maksud sebagai tempat penyaluran kerja bagi masyarakat yang masih menganggur. Departemen tenaga kerja menerima pendaftaran dari mereka yang kemudian Depnaker akan mencatat nama, alamat, umur, pendidikan, pengalaman-pengalaman, dan sebagainya dari calon tenaga kerja. Dengan modal para pendaftar tersebut maka Depnaker akan berusaha untuk menghubungi perusahaan yang akan membutuhkan tenaga kerja dengan syarat-syarat yang diminta.

Dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja, disnakertrans berperan sebagai perantara dalam membantu menyelesaikan masalah tenaga kerja hal ini sesuai dengan peran disnakertrans sebagai mediator sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Penyelesaian tersebut dilakukan dengan cara mediasi antara pihak-pihak yang berselisih.

2. Fasilitator dan Mediator

Fasilitator adalah orang yang memberi bantuan dalam memperlancar proses komunikasi sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami atau memecahkan masalah secara bersama.⁷ Dalam hal ini disnakertrans sebagai instansi pemerintah yang memberikan bantuan kepada setiap perusahaan yang sedang mengalami permasalahan dengan para pekerjanya. Dan tugas disnakertrans itu sendiri untuk membantu menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Sedangkan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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/buruh hanya dalam satu perusahaan.⁸

3. Historis Penyelesaian Sengketa Perburuhan

Perselisihan perburuhan telah timbul sejak saat masih berkuasanya Pemerintahan Kolonial atas bangsa Indonesia sampai saat dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 oleh pemerintah. Dan perselisihan tersebut sebenarnya tidak lain berporos pada perselisihan hak antara buruh yang tergabung dalam serikat buruh dengan para pengusaha. Pada permulaan Indonesia merdeka perselisihan-perselisihan perburuhan belum kepada taraf yang lebih penting. Hal ini disebabkan karena pada waktu itu seluruh rakyat juga kaum buruh dan organisasi-organisasinya lebih mencurahkan tenaga dan perhatiannya, kepada perjuangan yang bersifat politik. Selain itu perusahaan-perusahaan yang penting pada waktu itu dikuasai oleh negara sehingga pertentangan antara buruh dan majikan tidak begitu terasa. Kementerian sosial yang diwajibkan mengurus perburuhan belum mengadakan peraturan-peraturan baru mengenai cara

⁸ Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 1957 tentang Industrial Disputes

penyelesaian perselisihan atau sengketa perburuhan tetapi hanya berupa instruksi-instruksi kepada kepala-kepala jawatan sosial di daerah yang menentukan bagaimana seharusnya sikap mereka dalam menangani perselisihan atau sengketa perburuhan. Pada bulan Oktober 1946 saat dikeluarkannya uang Republik Indonesia diduga akan timbul perselisihan atau sengketa perburuhan karena adanya penurunan gaji, Kementerian Sosial mendirikan Panitia Upah pusat untuk memberi bantuan apabila terjadi kesulitan-kesulitan.⁹

Pada tahun 1946, 1947, 1948 tidak banyak timbul sengketa perburuhan, biasanya hanya perselisihan hal, tetapi dapat diselesaikan di Kantor Perburuhan di daerah-daerah secara damai, yang sebenarnya harus diputuskan oleh Pengadilan Negeri. Tetapi pada permulaan tahun 1950 setelah pengakuan kedaulatan atas Negara Republik Indonesia tanggal 27 Desember 1949, timbullah pertentangan-pertentangan antara buruh dengan majikan sehingga menimbulkan persengketaan yang menyebabkan pemogokan maupun penutupan perusahaan.

Dengan melihat kondisi yang seperti itu maka dikeluarkanlah Instruksi Menteri Perburuhan No. P. B. U 1022-45/U. 4191 tanggal 20 Oktober 1950, tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.¹⁰ Dalam instruksi ini setiap perselisihan ataupun sengketa diselesaikan oleh Kantor Daerah Jawatan Pengawasan Perburuhan jika perselisihan antara buruh dan majikan yang bersifat individual dan diselesaikan oleh Kantor Pusat Urusan Perselisihan di Jakarta jika

⁹ Diumaldii, FX dan Soedjono. Wiwoho. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal 35.

¹⁰ *Ibid*, hal 35

perselisihan perburuhan tidak termasuk perselisihan individual. Kantor-kantor tersebut di atas mengadakan penyelesaian perselisihan atau sengketa perburuhan secara aktif, yang bersifat perantaraan (mediation) atau perdamaian (conciliation) dan jika dikehendaki oleh pihak-pihak yang berselisih atau bersengketa, dapat mengadakan pemisahan (arbitration).

Seiring dengan berjalannya waktu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ada dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yang dipergunakan sebagai landasan dalam penyelesaian hubungan industrial selama ini ternyata belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya. Misalnya dalam penyelesaian arbitrase wajib dimulai dari perantaraan pegawai perantara, jika tidak berhasil mendamaikan para pihak, perselisihan tersebut diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D). Jika dalam putusan P4D tidak berhasil maka akan diajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Posisi P4P sebagai arbitrase yang berada dalam struktur Departemen Tenaga Kerja menempatkan P4P sebagai lembaga arbitrase yang tidak independen yang mengakibatkan putusan P4P tidak bersifat *final and binding*. Upaya untuk mengganti perundang-undangan yang dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat di bidang ketenagakerjaan tersebut sudah dilakukan sejak tahun 1998 yang melibatkan berbagai komponen termasuk

undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI) yang sekarang ini sudah menjadi Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004, yakni penyelesaian melalui bipartite, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi dan penyelesaian melalui arbitrase. Di Indonesia konsep hubungan industrial yang dianut adalah Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hubungan industrial pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh/pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945, dan tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Pemerintahan orde baru lebih memandang sebagai pemerintahan yang lebih mengutamakan pemeliharaan tatanan dan keamanan yang melawan imoralitas dan anarki. Sepanjang kekuasaan orde baru, banyak kekerasan-kekerasan massa yang terjadi diberbagai penjuru daerah seperti kerusuhan buruh di Medan pada tahun 1994 dan masih banyak kekerasan-kekerasan lainnya yang melibatkan kelompok militer. Aksi kekerasan pada masa orde baru dapat diidentifikasi dengan beberapa faktor, antara lain: pertama, kegagalan institusi politik dan hukum. Kedua, kebijakan pembangunan yang melarang buruh untuk berorganisasi, serta berpindahnya kontrol atas tanah (dan sumber daya lain) ke tangan pemerintah pusat dan elit yang dekat dengan rezim orde baru. Ketiga, tradisi kelompok

dengan kesempatan kerja yang kecil sehingga memungkinkan direkrut oleh kekuatan militer dan ini digunakan oleh orde baru untuk memicu kekerasan sehingga membenarkan penumpasan protes-protes serta dipakai oleh elite dalam militer serta pemerintah untuk menyingkirkan saingannya. Sebenarnya ikutnya campur tangan militer dalam menyelesaikan sengketa perburuhan sudah melanggar Konvensi ILO No.87 yang isi dari konvensi tersebut adalah untuk mengingatkan anggota negara yang meratifikasinya, termasuk Indonesia untuk mencegah militer ikut campur dalam sengketa perburuhan.

Apabila kita lihat dengan banyaknya kekerasan yang terjadi pada masa orde baru, banyak kasus-kasus yang melibatkan campur tangan pemerintah dan militer. Pada masa pemerintahan transisi B.J Habibie telah mencoba untuk merespon protes-protes dari para pekerja. Contohnya seperti pada bulan Februari 1999, ketika 20.000 pekerja dari empat perusahaan elektronika terkemuka melakukan unjuk rasa menuntut peningkatan upah dan uang makan serta transportasi harian, pemerintah mengorganisir negoisasi-negoisasi antara para pemogok kerja dengan manajemen pabrik, yang menghasilkan peningkatan uang makan dan transportasi. Akan tetapi, pada awal tahun 1999, pemerintah telah berulang kali maju mundur antara mengedepankan tanggap (responsiveness) dan represi.

Ketika kolapsnya perekonomian Indonesia sejak krisis pada pertengahan 1997 membuat kondisi ketenagakerjaan semakin ikut memburuk. Banyak masalah pengangguran dan pemutusan hubungan kerja yang sangat erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya fakta banyaknya pemutusan

hubungan kerja antara buruh dan pengusaha tidak bisa terselesaikan hanya dengan hadirnya UU Ketenagakerjaan dan PPHI. Banyak buruh-buruh yang hanya menuntut untuk kesejahteraan hidupnya, seperti keuntungan penggunaan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) untuk kepentingan buruh dan pengusaha. Seharusnya dalam menyelesaikan masalah buruh dan pengusaha, pemerintah jangan hanya sekedar mendapatkan *win-win solution*, tetapi juga memperhatikan kepentingan publik.

Saat ini Indonesia hubungan industrialnya berada pada masa transisi, sejalan dengan era reformasi yang mengedepankan prinsip demokratisasi yang disusul dengan pelaksanaan otonomi daerah. Kondisi ini telah membawa perubahan pada sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi desentralistik yang juga membawa pengaruh terhadap beberapa pengaturan mengenai ketenagakerjaan. Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum, serta perubahan lain yang cukup mendasar adalah munculnya sistem hubungan industrial yang memungkinkan buruh/pekerja bebas mendirikan serikat buruh sesuai dengan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja.

Proses demokratisasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan yang menyertai perubahan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku pekerja dalam menyampaikan aspirasinya baik melalui mimbar bebas, unjuk rasa maupun pemogokan dengan melibatkan serikat pekerja/buruh. Tampaknya hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, disatu pihak pekerja menuntut

dapat menanamkan modalnya dalam berbagai bidang usaha sehingga membuka lapangan kerja. Dengan terciptanya lapangan kerja maka akan membuka kesempatan kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran dan dengan adanya pekerja atau buruh disuatu perusahaan maka terdapat suatu hubungan kerja.

Namun, hubungan kerja tidak jarang terjadi perselisihan/konflik ketenagakerjaan yang tidak dapat dicegah begitu saja baik perselisihan kepentingan, perselisihan hak, ataupun perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan maupun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada umumnya pihak pekerja selalu berada pada pihak yang lemah dan dirugikan, oleh karena itu ini memicu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah ketenagakerjaan ini.

Beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

1. PHK atas kehendak pekerja
2. PHK atas kehendak pengusaha karena pekerja telah melanggar ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan atau keinginan dari pengusaha untuk mengganti pekerja lama dengan pekerja baru dengan upah yang lebih kecil.
3. PHK putus demi hukum khususnya yang menyangkut hubungan kerja untuk waktu tertentu.
4. PHK sebagai akibat kebijakan pemerintah atau bencana alam.

Dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu melalui perlindungan Bipartit, Tripartit, PPHI, dan MA. Setiap perusahaan yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini harus mendapat penetapan dari PPHI. Jika dalam perundingan Bipartit atau mediasi dicapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama (PB) dan perjanjian bersama (PB) tersebut harus didaftarkan ke PPHI. Dalam setiap perundingan harus dibuat risalah dan tenggang waktu perundingan Bipartit dan mediasi masing-masing paling lama 30 hari.

Selain itu adapun prinsip proses penyelesaian dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 dengan menganut prinsip:¹¹

- a. Musyawarah mufakat, merupakan cara yang terbaik dalam menyelesaikan perselisihan.
- b. Cepat, Tepat, Adil dan Murah
 - Cepat : tidak memakan waktu yang lama yaitu 140 hari kerja
 - Tepat : para pihak dapat memilih proses penyelesaian melalui Arbitrase, konsiliasi atau mediasi
 - Adil : pihak yang berselisih dapat menempuh upaya hukum sampai dengan ke Mahkamah Agung (MA)

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2

Murah : gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan tuntutan maksimal Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dibebaskan dari biaya perkara.

5. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perburuhan di Indonesia

Perselisihan perburuhan dapat dibedakan atas perselisihan kepentingan dan perselisihan hak. Banyak masyarakat yang berpandangan bahwa sengketa hanya bisa diselesaikan melalui jalur peradilan. Masyarakat Indonesia yang mempunyai basis sosiokultural yang dalam banyak hal, orang lebih memilih musyawarah (dialog) langsung di antara mereka yang bersengketa. Alternatif yang ditempuh dalam menyelesaikan persengkataan masalah perburuhan ini dapat dilakukan dengan cara mediasi, negosiasi dan arbitrase. Mediasi, negosiasi dan arbitrase adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara pihak yang bersengketa melalui arbiter (arbitrator) yang mereka sepakati bersama untuk memecahkan sengketanya.

Dengan melihat banyaknya perselisihan perburuhan di Indonesia maka pemerintah membentuk suatu lembaga khusus yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P). Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa

buruh/tenaga kerja. Peran dari Disnakertrans dalam membantu menyelesaikan perselisihan ini dapat dilakukan dengan cara antara lain:¹²

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Dalam pasal 6 dan pasal 7 Undang-Undang Nomor 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 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 Nomor 2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu tujuh (7) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang diadakan dalam pertemuan mediasi antara 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 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 bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Cakap dalam melakukan tindakan hokum .
- c. Warga Negara Indonesia
- d. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- e. Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S-1)
- f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase
- h. 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

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 Nomor 2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi.

Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi dari Pasal 44 Undang-Undang Nomor 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 masing-masing pihak 1 (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.

4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan

Sebelum keluarnya Undang-Undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P.

Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sosial dengan tuntutan kemajuan jaman dibuat dan diundangkan

dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim
- b. Hakim ad Hoc
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Pengganti.

Untuk Pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung
- b. Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung, dan
- c. Panitera.

Pengangkatan dan penunjukkan Hakim Ad Hoc pada pengadilan Hubungan

Indonesia. Sebelum memangku jabatan Hakim Ad Hoc wajib disumpah atau memberikan janji menurut agama dan kepercayaannya masing-masing serta Hakim Ad Hoc tersebut tidak boleh merangkap jabatan sebagaimana dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali di atur secara khusus oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta menunggu 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 Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

6. Konflik Buruh

Manusia adalah makhluk sosial (zoon politicon), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik

Konflik adalah kata serapan dari bahasa Inggris yakni conflict, yang berarti perselisihan, pertempuran, bentrokan.¹³

Sedangkan menurut Jack C. Plano, Robert E. Riggs dan Helenan S. Robin:

Konflik adalah suatu jenis interaksi yang ditandai dengan bentrokan atau tubrukan diantara kepentingan, gagasan, kebijaksanaan, program dan pribadi atau persoalan dasar lainnya yang satu sama lain.¹⁴

Menurut Winardi:

Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.¹⁵

Dengan mengacu pada beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah terjadinya suatu perbedaan antara dua pihak dalam memandang suatu hal yang kemudian melahirkan pertentangan dan diikuti dengan reaksi selanjutnya dari kedua pihak tersebut.

Dalam hal ini ada beberapa teori-teori penyebab konflik antara lain:¹⁶

a. Teori Hubungan Masyarakat

Konflik ini terjadi disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan di antara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat.

b. Teori Negosiasi Prinsip

¹³ Lihat S. Wojowasito, W.J.S. Poerwadarmita, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia*, Hasta, Bandung, hal 2.

¹⁴ Jack C. Plano, Robert E. Riggs dan Helena S. Robin, *Kamus Analisa Politik*, CV. Rajawali, Jakarta, 1994, hal 40

¹⁵ Winardi, *Manajemen Konflik*, Mundur Maju, Bandung, 1994, hal 1

Konflik yang disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik.

c. Teori Kebutuhan Manusia

Konflik yang berakar dalam disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia (fisik, mental, dan sosial) yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi, dan otonomi sering merupakan inti dari pembicaraan.

d. Teori Identitas

Konflik yang disebabkan karena identitas yang terancam, yang sering berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak terselesaikan.

e. Teori Kesalahpahaman Antarbudaya

Konflik yang disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi diantara berbagai budaya yang berbeda;

f. Teori Transformasi Konflik

Konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah-masalah sosial, budaya, dan ekonomi.

Secara umum konflik yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor vakni.¹⁷

a. Konflik Data

Konflik ini terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi, adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi/penafsiran terhadap data.

¹⁷ M. Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 3

d. Konflik Kepentingan

Dalam melakukan aktivitas seseorang memiliki kepentingan-kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi seseorang untuk berinteraksi satu dengan lainnya. Dalam hal ini kepentingan dapat terjadi karena beberapa hal, yakni:

1. Adanya perasaan bersaing.
2. Adanya kepentingan substansial dari para pihak.
3. Adanya kepentingan prosedur.
4. Adanya kepentingan psikologi.

Keempat hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya konflik kepentingan di antara para pihak, karena dalam suatu hubungan kerja biasanya melahirkan perasaan persaingan di antara sejawat untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi.

e. Konflik Hubungan

Konflik hubungan dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat, adanya kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi, dan tingkah laku negative yang berulang-ulang. Oleh karena itu para pihak yang mengadakan hubungan kerja sama harus mengontrol emosi dengan mengikuti aturan main yang telah disepakati, mengklarifikasi perbedaan persepsi, dan membangun persepsi yang positif, selanjutnya memperbaiki kualitas dan kuantitas komunikasi serta menghindari perilaku negatif yang dapat mengganggu hubungan dengan pihak lain.

d. Konflik Struktur

Konflik struktur terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau sumber daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, atau faktor lingkungan yang menghalangi kerja sama, serta kurangnya waktu yang tersedia. Oleh karena itu para pihak perlu memperjelas atau mempertegas aturan main, mengubah pola perilaku perusak, mengalokasikan kembali kepemilikan atau kontrol sumber daya, membangun persaingan sehat, saling pengertian, mengubah proses negosiasi dari posisional menjadi penawaran berdasarkan kepentingan, memodifikasi tekanan luar pada para pihak serta mengalokasikan waktu yang cukup.

e. Konflik Nilai

Konflik ini terjadi karena adanya perbedaan kriteria evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain.

Masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral. Penyelesaian semacam ini disebut penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau *alternative dispute resolution* (ADR) yang dalam masyarakat Indonesia penyelesaian sengketa semacam ini lebih dikenal yakni melalui musyawarah mufakat baik dengan

Jika para pihak tidak dapat mencapai titik temu dalam penyelesaian sengketa yang dihadapi, kemudian menempuh jalur pengadilan. Tetapi penyelesaian melalui pengadilan selain mahal, menyita cukup banyak waktu, serta dapat membangkitkan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan ada dua alternatif kalah dan menang. Penyelesaian sengketa melalui ADR masih dianggap relatif murah dan cepat, putusannya dapat melanggengkan hubungan karena sifatnya *win-win solution* karena itu saat ini penyelesaian sengketa di luar pengadilan menjadi alternatif pilihan yang ditempuh oleh para pihak, khususnya di kalangan usahawan.

Dalam masalah perburuhan, hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan.

7. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁸

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 158 menjelaskan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:¹⁹

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dan kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dikarenakan perusahaan tutup atau mengalami pailit yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa. Tetapi dalam pemutusan hubungan kerja ini perusahaan harus memberikan uang pesangon kepada para pekerja/buruh yang sudah menjadi haknya. Selain dari beberapa penyebab tersebut pemutusan tersebut dapat dilakukan jika pekerja/buruh memasuki usia pensiun dan pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha.

8. Peran Serikat Buruh

Gerakan serikat buruh merupakan gerakan massal yang terkoordinir dan

sejak lama di Indonesia yang dimulai sejak abad 19. Hal ini ditandai dengan lahirnya NIOG (Netherlands Onderwerpen Genootschaft) sebagai serikat buruh pertama yang mengorganisir guru-guru di sekolah Belanda, selanjutnya disusul dengan lahirnya serikat buruh lain berdasarkan sektor dan profesinya. Dengan adanya pembentukan serikat buruh dikalangan pekerja/buruh Belanda ini mendorong terbentuknya serikat buruh dikalangan pekerja/buruh Indonesia.

Dalam perkembangannya peranan serikat buruh banyak mengalami pasang surut. Hingga berakhirnya pada masa Orde Baru pembentukan dan kemandirian serikat buruh banyak mengalami hambatan dan tekanan, sehingga adanya serikat buruh tidak banyak membantu perbaikan standar ketenagakerjaan di Indonesia ataupun meningkatkan hak-hak asasi tenaga kerja. Sehingga pada era reformasi usaha perbaikan hak asasi dan standar ketenagakerjaan di Indonesia oleh pemerintah mulai terlihat.²⁰

Peranan penting yang kemudian dapat dilihat dari keberadaan serikat buruh saat ini makin terasa ketika terjadi perubahan struktur politik di tanah air. Situasi politik yang memberikan kebebasan lebih besar kepada pihak pekerja/buruh untuk membentuk serikat buruh yang saat ini telah berjumlah lebih dari 60 buah. Berkembangnya jumlah keberadaan serikat buruh juga tidak dapat dipungkiri dari ratifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia lewat Keputusan Presiden No.83 Tahun 1998 atas Konvensi 87 International Labour Organization (ILO).

²⁰ Uwiyono dalam artikelnya berjudul *Serikat Pekerja/buruh/Serikat Buruh (SP/SB) dan Peningkatan Hak-Hak Asasi Serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia*, dalam situs <http://202.159.18.43/jsi/101uwiyono.htm>

Kualitas peran yang dimainkan oleh para penggiat serikat buruh dalam menjalankan fungsinya melayani anggota mereka dalam berbagai bentuk, salah satu bentuk dari aktivitas yang dijalankan oleh para aktivis serikat buruh antara lain menerima keluhan anggota, bernegosiasi dengan pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Sama, ataupun mengorganisir aksi pemogokan, adalah terlibat aktif dalam melakukan lobi politik dalam penentuan kebijakan di sektor perburuhan.

Setelah pemerintahan Habibie, serikat buruh mengalami peningkatan yang sangat pesat. Dalam hal ini serikat buruh yang paling sukses adalah SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) yang memiliki peran terhadap legislasi UU No.21 Tahun 2000. Selain itu serikat buruh juga memberikan perlindungan dan membantu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya seperti sebagai pihak yang membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial dan pembuatan kesepakatan kerja bersama. Dengan adanya peranan serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja.buruh telah banyak yang merasakan manfaat organisasi serikat buruh yang mandiri dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh.

9. Peran LSM Perburuhan di Indonesia

Pada zaman orde baru, LSM identik dengan kelompok anti pemerintah. Masa orde baru adalah masa yang gelap, karena pada waktu itu dimana-mana banyak kehadiran militer dan intel. Sehingga hal ini menyebabkan banyak orang

ataupun pertemuan yang dianggap menentang pemerintah. Banyak kasus-kasus penindasan yang diantaranya isu-isu perburuhan. Dipihak lain, para penguasa dengan mudah mereka menumpuk kekayaan dan kekuasaan tanpa batas. Sehingga pada saat itu banyak LSM-LSM yang tumbuh dan dianggap sebagai musuh bagi penguasa. Tetapi semenjak reformasi, di mana ada kebebasan politik, LSM dianggap sebagai salah satu bagian kelembagaan politik yang penting dan diakui.

LSM merupakan salah satu bentuk asosiasi masyarakat. Istilah ini muncul di Indonesia kurang lebih pada dekade 1970-an.²¹ Prakarsa kelahiran LSM (dalam bahasa Inggris disebut NGO/Non Governmental Organization) terutama dari inisiatif sebagian anggota masyarakat sebagai reaksi atas kebijakan pembangunan orde baru. LSM muncul sebagai sarana penyeimbang antara posisi civil society dan negara. Dalam hal ini ada 3 peranan LSM:

- a. Mendukung dan memberdayakan masyarakat pada tingkat bawah (grassroot) dalam kerangka menciptakan pembangunan yang berkelanjutan.
- b. Meningkatkan pengaruh politik secara luas, melalui jaringan kerjasama dalam satu negara, atau dengan lembaga internasional lainnya.
- c. Ikut berpartisipasi dalam menentukan arah dan agenda pembangunan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), LSM telah tumbuh dari hanya berjumlah sekitar 10.000 pada tahun 1996 menjadi sekitar 70.000 di tahun 2000.²² Sejak itu banyak LSM yang bergerak melawan pemerintah, sehingga hal ini

memperburuk hubungan antara pemerintah dan LSM. Karena banyak tuduhan yang menganggap bahwa LSM telah berlawanan dengan ideologi negara maupun dengan kepentingan nasional. Akan tetapi faktor sebenarnya yang menyebabkan memburuknya hubungan tersebut adalah tumbuhnya generasi baru LSM yang berorientasi radikal yang menentang berbagai kebijakan pemerintah. Dalam hal ini LSM banyak membantu masyarakat miskin.

LSM-LSM perburuhan di Indonesia muncul sejak tahun 1980-an. Kontrol dan represi pemerintah terhadap LSM-LSM ini makin melunak seiring dengan makin besarnya kekuatan masyarakat dan makin rapuhnya rejim orde baru. Selain itu faktor yang paling penting mendorongnya munculnya LSM adalah ketidakpuasan kelas menengah terdidik dan para mahasiswa atas praktek kekuasaan dan pola pembangunan yang dijalankan orde baru. Kontrol pemerintah atas SPSI sebagai satu-satunya serikat buruh yang diakui dan keterlibatan aparat keamanan baik polisi maupun tentara membuat ruang gerak LSM perburuhan pada awalnya tidak terlalu leluasa bahkan beresiko.

Mereka melakukan semua kegiatannya dengan pendekatan yang khas dan program mereka tertuju pada pengembangan komunitas yang memuat dua unsur.²³ *Pertama*, mengembangkan kemampuan organisasional masyarakat lokal, dan *kedua*, pengelolaan sumber daya lokal. Meskipun dalam keadaan yang tidak mendukung banyak LSM-LSM yang muncul secara diam-diam dan informal antara lain pada tahun 1990-an berdiri Serikat Buruh Merdeka Setiakawan (SBM

Setiakawan), pada tahun 1992 berdiri Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), dan pada tahun 1994 berdiri Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI).

Pada umumnya posisi pengusaha dengan posisi pekerja/buruh sangat tidak seimbang. Kondisi ini terjadi karena pekerja/buruh pada umumnya masih berpendidikan rendah dan kurang memahami aturan dan hak-haknya. Dalam kenyataan semacam ini maka kehadiran Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta organisasi profesional maupun kelompok intelektual/akademisi independent sangat dibutuhkan khususnya untuk menjembatani perbedaan yang ada. Selain itu kedudukan lembaga ini sangat strategis, karena merupakan lembaga non pemerintah dan concern terhadap education, consultation maupun advocation, yang sangat baik. LSM perburuhan ini juga sangat berperan dalam memberikan kritik perbaikan syarat-syarat kerja serta perbaikan pelayanan pemerintah yang lebih memperhatikan aspirasi pekerja/buruh.

Krisis yang dialami orde baru hingga kejatuhannya pada tahun 1998 membuka peluang besar bagi LSM perburuhan untuk bergerak. Ratifikasi Konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dengan Keppres No.83 Tahun 1998 dengan cepat dimanfaatkan oleh LSM dan kelompok-kelompok buruh untuk mendirikan serikat buruh. Selain itu LSM perburuhan juga sangat berperan besar dalam perjuangan buruh di Indonesia dengan berbagai usaha, seperti mengkritik hegemoni dan represi penguasa di bidang perburuhan dan memperkenalkan

selama orde baru, menyelenggarakan pendidikan untuk pembangunan serikat buruh alternatif dan advokasi kasus-kasus perburuhan.

10. Perusahaan dan Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjelaskan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan”, memberikan pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu:

- a. Setiap orang dapat bekerja dengan tidak membedakan jenis kelamin, suku bangsa, agama dan keturunan.
- b. Dengan bekerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk hidup layak dan untuk memenuhi kebutuhan baik bagi dirinya maupun

c. Tenaga kerja adalah setiap warga negara yang harus diperlakukan sebagai manusia, hak-hak yang sama, dan juga perlindungan yang sama.

Hubungan kerja yang dilakukan tenaga kerja merupakan perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau majikan, dan arti hubungan kerja itu sendiri adalah hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha atau majikan.

Tenaga kerja adalah merupakan unsur yang terpenting dalam menunjang pembangunan dan mempunyai hubungan dengan perusahaan, sehingga sudah sewajarnya apabila Tenaga Kerja ini mendapat perlindungan dan pemeliharaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu modal dasar terselenggaranya pembangunan nasional. Hal ini dijelaskan dalam Ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang antara lain menetapkan arah kebijakan yaitu mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak merupakan permasalahan antara perusahaan dengan pekerja. Hal ini mendorong disnakertrans sebagai instansi pemerintah yang bertugas untuk membantu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan. Masalah pemutusan hubungan kerja ini pada dasarnya merupakan permasalahan penduduk yang berarti permasalahan ekonomi yang dihadapi oleh masyarakat yang mengalami

perusahaan untuk berusaha menghindari hal-hal tersebut terjadi. Perusahaan agar lebih mementingkan hak-hak para pekerjanya sebagaimana yang telah ditetapkan seperti perjanjian dalam hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerjanya/buruh.

11. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja merupakan Dinas perpanjangan tangan dari Departemen tenaga Kerja (Depnaker) yang berada dipusat dan bertugas untuk merealisasikan peraturan-peraturan tentang tenaga kerja pada daerah-daerah Kabupaten maupun Kotamadya yang berada dalam lingkup wilayah dan mempunyai wewenang untuk mengatur penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri. Fungsi dan tugas yang dilaksanakan Dinas tenaga kerja adalah sebagai lembaga Dapertemental yang mengurus masalah tenaga kerja meliputi penyediaan lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja.²⁴

Departemen tenaga kerja didirikan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan sebagai tempat atau wadah untuk menyalurkan tenaga kerja baik didalam negeri maupun diluar negeri bagi masyarakat yang kebanyakan masih menganggur dan ingin merubah nasib dalam hidupnya. Depnaker menerima pendaftaran dari mereka yang kemudian akan dicatat nama, alamat, umur, pendidikan pengalaman dan mengenai identitas diri lainnya dari calon tenaga kerja tersebut. Dengan modal para pendaftar yakni calon tenaga kerja tersebut maka depnaker akan

berusaha untuk menghubungi perusahaan yang akan membutuhkan tenaga kerja dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

12. Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah adalah kepala daerah beserta perangkat Daerah Otonom yang lain sebagai badan eksekutif daerah.²⁵ Sedangkan pengertian dari pemerintah dan pemerintahan menurut Inu Kencana Syafie:

- 1) Pemerintah berarti badan atau organ elit yang melakukan pekerjaan, mengatur dan mengurus dalam suatu Negara.
- 2) Pemerintahan berarti perihal, cara pembuatan atau urusan dari badan yang berkuasa dan memiliki legitimasi tertentu.²⁶

Dalam hal ini topik bahasan hanya lebih ditekankan pada pemerintah daerah/kota saja, karena pemerintah daerah/kota merupakan komponen yang memiliki tanggungjawab terhadap penyelenggaraan pemerintahan ditingkat lokal dan merupakan wujud kepanjangan tangan atas kewenangan-kewenangan dari pemerintah pusat karena semua tugas tidak mungkin dibebankan pada pemerintah pusat saja dan dilaksanakan secara sentralitis.

Prinsip penyelenggaraan Pemerintah Daerah adalah:

1. Digunakannya asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
2. Penyelenggaraan atas asas desentralisasi secara utuh dan bulat yang dilaksanakan di Daerah Kabupaten dan Daerah Kota;

²⁵ Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004, Penerbit Citra Umbara, Bandung

²⁶ Inu Kencana Syafie, *Prinsip Pemerintahan*, PT. Pustaka, Jakarta, 1998, hal.15.

3. Asas tugas pembantuan yang dapat dilaksanakan di Daerah Propinsi, Daerah Kabupaten, Daerah Kota dan Desa.

Pemerintah Daerah di pimpin oleh Gubernur yang bertanggung jawab kepada DPRD Provinsi, dalam kedudukannya sebagai wakil pemerintah, Gubernur bertanggung jawab kepada Presiden. Sedangkan untuk Otonomi di Daerah Kabupaten di pimpin oleh Bupati atau Walikota yang bertanggung jawab kepada DPRD Kabupaten / DPRD Kota dan berkewajiban memberikan laporan kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri yang bertujuan dalam pembinaan dan pengawasan Bupati sebagai unsur Pemerintah Daerah dan pimpinan Daerah mempunyai tugas yaitu melaksanakan kebijakan umum dan menyelenggarakan segala kewenangan Daerah serta melaksanakan tugas pembinaan yang telah ditetapkan.

Unsur pelaksana pemerintah daerah adalah Dinas Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang diangkat oleh Kepala Daerah. Pembentukan, susunan organisasi, formasi, dan tata laksananya ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden. Susunan organisasi perangkat daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah.

E. Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional adalah unsur penelitian yang terpenting sebagai usaha untuk menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara konsep yang satu dengan yang lainnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman.

4. Definisi konsepsional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Peran

Adalah sebagai sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan serta direalisasikan dari kedudukan posisi atau kedudukan yang dimiliki seseorang atau kelompok dalam hubungan dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar dalam suatu kegiatan.

2. Fasilitator dan Mediator

Adalah orang yang memberi bantuan dalam memperlancar proses komunikasi sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami atau memecahkan masalah secara bersama.²⁷

Adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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/buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁸

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

4. Peran Serikat Buruh dan LSM Perburuhan dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Serikat buruh memiliki peran dalam memberikan perlindungan dan membantu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya seperti sebagai pihak yang membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial dan pembuatan kesepakatan kerja bersama. Sedangkan peran LSM perburuhan adalah dalam membantu perjuangan buruh di Indonesia dengan berbagai usaha, seperti mengkritik hegemoni dan represi penguasa di bidang perburuhan, ikut berpartisipasi dalam menentukan arah dan agenda pembangunan.

5. Perusahaan dan Tenaga Kerja

Adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik itu didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

6. Dinas Tenaga Kerja

Adalah merupakan perpanjangan tangan dari Departemen Tenaga Kerja yang berada di pusat, yang bertugas untuk merealisasikan peraturan-peraturan

berada dalam lingkup wilayah dan mempunyai wewenang dalam menyelesaikan masalah mengenai ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

F. Definisi Operasional

Adalah indikator-indikator yang dibutuhkan oleh penyusunan dalam penelitian sebagai petunjuk dalam mengukur suatu variabel. Ini merupakan unsur terpenting dalam penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variable atau semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana suatu variabel dapat diukur.

Adapun definisi operasional dari penyusunan skripsi mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Fasilitator dan Mediator dalam Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai fasilitator dan mediator dalam Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
 - a. Hubungan industri tenaga kerja
 - b. Melakukan perlindungan kerja
 - c. Melakukan perlindungan hukum
2. Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja:
 - a. Penyelesaian Melalui Bipartit
 - b. Penyelesaian dengan cara mediasi
 - c. Pelaksanaan Sidang mediasi.

3. Melakukan penyelesaian dengan bantuan fasilitator:

- a. Menjembatani penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

G. METODE PENELITIAN

Menurut H. Nawawi, dalam melakukan suatu penelitian perlu diketahui tentang metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam rangka analisis dan interpretasi data yang ada. Metodologi adalah suatu cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.²⁹

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode dalam penelitian dimana meneliti suatu kelompok, suatu obyek, suatu kondisi dalam sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta, serta hubungan fenomena yang diselidiki.³⁰

2. Unit Analisis

Dalam suatu penelitian unit yang diteliti bisa suatu individu dan bisa pula suatu kelompok, adapun yang menjadi unit analisisnya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap, yang terdiri dari:

²⁹ Hadari Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Penerbit UGM Pers, Yogyakarta, 1985

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap
- b. Kepala Bagian Tata Usaha
- c. Kepala Bidang Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja

3. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung disumbernya, kemudian data tersebut digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian.

Data ini diperoleh dari keterangan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, dimana data tersebut diperoleh dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang digunakan sebagai alat penunjang dalam penelitian.

Data ini dapat diperoleh dari media massa, buku, kliping, undang-undang dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian dan monografi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun arsip-arsip lain yang berhubungan dengan obyek penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat pengumpul data yang mendukung penelitian. Alat pengumpul data yang akan digunakan adalah:

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan alat wawancara adalah dilakukan dengan

Sedangkan yang dimaksud wawancara itu sendiri adalah "sebagai suatu proses tanya jawab secara lisan di mana seseorang atau beberapa orang saling berhadapan secara langsung merupakan alat pengumpul data atau informasi yang langsung tentang berbagai jenis data sosial yang terpendam maupun manifest.³¹

Dalam wawancara ini salah satu pihak yang akan diwawancarai adalah Bapak Suwamo S.Sos, MM sebagai Kepala Seksi PHI dan PHK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap dan Bapak Sugeng sebagai Staff PHI dan PHK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap.

b. Dokumentasi

Adalah dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada, ada catatan-catatan yang dimiliki oleh unit analisis sehingga dapat dimanfaatkan guna memperoleh serta melengkapi data-data.

5. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh, peneliti menggunakan analisa data secara kualitatif. Penelitian ini digunakan untuk menunjukkan gambaran situasi secara sistematis mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan fenomena yang diselidiki tanpa menggunakan perhitungan statistik.

Langkah yang perlu dilakukan adalah dalam proses analisa data menurut Moloeng adalah analisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber.³²

³¹ Sutrisno Hadi. *Metodologi Research Jilid II*, Andy, Yogyakarta, 1994, hal 192

³² Moloeng, Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Andi, Yogyakarta, 1995, hal 1005

Setelah data-data yang diperlukan dapat terkumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, maka kegiatan yang penulis lakukan selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini adalah melakukan verifikasi atau pengecekan data tersebut yang kemudian diklasifikasikan untuk mempermudah penulis dalam menganalisis permasalahan secara sistematis. Data-data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini dapat diuji dan diteliti keabsahan atau validitasnya kepada sumber-sumber data berdasarkan yang tercantum dalam catatan kaki dibawahnya. Setelah melakukan aktifitas-aktifitas diatas kemudian penulis akan menganalisis data-data tersebut dengan menggunakan teknik analisi kualitatif interpretatif, adalah penulis berusaha menginterpretasikan fenomena-fenomena yang ada, muncul dan terjadi dari data-data yang terkumpul. Sehingga dengan interpretasi