

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pandemi *Covid-19* menjadi salah satu permasalahan global yang menimbulkan beragam dampak dalam kehidupan masyarakat dunia termasuk Indonesia. Kondisi saat ini semakin diperparah dengan upaya penanggulangan *Covid-19* yang belum optimal sehingga masyarakat menjadi resah menghadapi persoalan kehidupan yang muncul. Berbagai langkah penanggulangan *Covid-19* lanjutan dan kebijakan pemerintah telah dikeluarkan, seperti terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang akhirnya menjadi produk hukum untuk memutuskan mata rantai penyebaran *Covid-19*. Pemberlakuan peraturan tersebut, hingga saat ini masih belum mampu meredam penyebaran *Covid-19*. Permasalahan ini bukan hanya sekedar menambatkan sektor kesehatan semata, tetapi juga menimbulkan implikasi dari persoalan yang menyangkut sektor perekonomian dan pemenuhan hidup masyarakat pada umumnya. Selain itu, dengan adanya kebijakan yang dikeluarkan pemerintah berdampak pada peredupan di berbagai kegiatan perekonomian masyarakat. Terdapat beberapa upaya dunia usaha untuk mengambil langkah guna menekan kerugian yang terjadi akibat pandemi *Covid-19* mulai dari efisiensi kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga penutupan usaha.

Tenaga kerja adalah salah satu pihak yang dibutuhkan untuk terlibat dalam suatu proses pembangunan perekonomian.<sup>1</sup> Secara normatif, hubungan antara pekerja dan pengusaha termasuk di dalamnya pemerintah yang dikenal dengan istilah hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah didasari oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perselisihan hubungan industrial di Indonesia merupakan hal yang umum bagi para pelaku hubungan industrial di belahan dunia manapun. Pihak dalam perselisihan industrial melibatkan berbagai pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha dengan pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang melalui Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai pejabat fungsional yaitu

---

<sup>1</sup> Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bantul, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm. 1.

Mediator untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (25) yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan Perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang tepat bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian sehingga perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh salah satu pihak.

Permasalahan mediasi antara pengusaha dan pekerja berupa pengesampingan hak-hak para pekerja oleh pengusaha serta perbedaan keinginan sering kali menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan para pekerja. Para pekerja yang menginginkan upah atau gaji yang tinggi, kesehatan yang terjamin, dan kesejahteraanya diperhatikan bertolak belakang dengan keinginan para pengusaha yang menginginkan biaya produksi yang rendah guna mendapatkan keuntungan yang berlimpah. Hal-hal ini memicu terjadinya sebuah konflik atau perselisihan yang tidak sedikit dan selalu

dimenangkan oleh pengusaha selaku seorang yang mempunyai hak atas pengambilan keputusan.

Demikian permasalahan yang timbul karena pandemi Covid-19 beberapa diantaranya juga kerap dihadapi oleh sebagian besar perusahaan dan pekerja yang bersangkutan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan sumber media yang tersedia<sup>2</sup> dijelaskan bahwa puluhan ribu di Daerah Istimewa Yogyakarta dirumahkan akibat Covid-19 sehingga terpaksa ribuan pekerja yang tercatat terkena pemutusan hubungan kerja di beberapa perusahaan. Maka dari itu pernyataan dan permasalahan yang tertera di atas mengarahkan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERAN MEDIATOR TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi *Covid-19*?
2. Apa saja kendala mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi *Covid-19*?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi *Covid-19*.

---

<sup>2</sup> Detikcom, 2020, *35 Ribu Pekerja di DIY Dirumahkan, 1.700 Kena PHK*, <https://finance.detik.com/>, (diakses pada hari Selasa, 19 Juli 2022 jam 22:15 WIB)

2. Untuk mengetahui kendala mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi *Covid-19*.

#### **D. Manfaat penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian dapat mendatangkan informasi dan manfaat khususnya bagi Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

2. Manfaat praktis

Secara praktis, Penelitian ini bermanfaat untuk dapat dijadikan informasi atau alat penyebarluasan kepada masyarakat dan praktisi hukum atau instansi lainnya agar dapat memahami pentingnya peran mediator dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.