

I. Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebuah lembaga yang memiliki tugas untuk mengendalikan, membina, pengawas dibidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan pelatihan kepada calon pekerja, hal tersebut bertujuan agar para calon pekerja memiliki keahlian khusus yang dapat membantu para calon pekerja ketika mencari pekerjaan agar sesuai apa yang diinginkan oleh para pencari tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak hanya mengurus para tenaga kerja lokal, di beberapa daerah juga mengurus para tenaga kerja asing yang masuk ke daerah mereka untuk bekerja. Dalam urusan tenaga kerja asing, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi memiliki tugas untuk mengurus masalah dalam hal perizinan dan juga pengawasan. (Rizal, 2017)

Di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri terdapat beberapa bidang, diantaranya adalah Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Transmigrasi dan juga Bidang Hubungan Industrial. Bidang Penempatan Kerja memiliki tugas untuk membina, melakukan penempatan tenaga kerja, melakukan pelatihan kerja dan mendata para pencari kerja dan pengangguran. Bidang Transmigrasi memiliki tugas untuk membina masyarakat dalam pengembangan keterampilan, budaya,

pengembangan ekonomi dan mensosialisasikan program dari pemerintah pusat tentang transmigrasi. Bidang Hubungan Industrial sendiri memiliki tugas pokok dalam pengelolaan pembinaan hubungan industrial, pengupahan, persyaratan kerja dan juga membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. (Pemerintah Kota Metro, 2017)

Salah satu tugas yang sering dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah tugas membantu penyelesaian masalah Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Nomor 22 disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pekerja dengan pengusaha atau antara gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh, adanya perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan permulaan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam suatu perusahaan. (Yunarko, 2011)

Perselisihan yang dibantu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak hanya perselisihan dengan perusahaan lokal, tetapi juga perselisihan dengan perusahaan multinasional. Salah satu contoh daerah yang terdapat perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan multinasional adalah di daerah Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Seperti yang diketahui,

Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki kekayaan akan sumber daya alam yang melimpah seperti minyak bumi, batu bara serta juga hasil hutannya seperti kelapa sawit. Dikarenakan memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah, tentunya banyak membuat perusahaan asing yang masuk untuk mengambil sumber daya alam yang ada, salah satunya adalah dengan cara berinvestasi di perusahaan lokal. Hal tersebut terjadi hampir diseluruh kabupaten di Kalimantan Timur, salah satunya adalah Kabupaten Paser. Kabupaten Paser sendiri bisa dianggap sebagai rumah dari beberapa perusahaan multinasional yang pemiliknya mayoritas adalah perusahaan asing. Oleh karena itu, dengan banyaknya perusahaan multinasional yang ada di Kabupaten Paser, tentu tidak sedikit juga perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan multinasional yang terjadi.

Dalam hal ini kasus yang ada merupakan kasus dari perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja adalah kasus perselisihan PT Samindo Utama Kaltim (perusahaan multinasional) dengan dua tenaga kerjanya, yang merupakan kasus perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja (PHK).

PT Samindo Utama Kaltim sendiri adalah perusahaan yang menawarkan jasa pendukung pada aktifitas pengangkutan pertambangan

batu bara dan merupakan anak perusahaan dari Samindo Resource Tbk. Induk usaha dari Samindo Resource Tbk sendiri adalah Samtan Co. Ltd yang merupakan sebuah perusahaan energi asal Korea Selatan dengan kepemilikan Saham 59,03%. (Pertiwi, 2018)

Perselisihan bermula dari dua tenaga kerja warga negara Indonesia dari PT Samindo Utama Kaltim melakukan mogok kerja yang berakhir dengan dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Samindo Utama Kaltim terhadap dua tenaga kerjanya yang melakukan tindakan mogok kerja dengan alasan dianggap melanggar tiga aturan, yaitu, UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang mogok kerja tidak sah, KEP.232/MEN/2003 yang ditetapkan pada 31 Oktober 2003 tentang akibat hukum mogok kerja tidak sah dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentang pelanggaran sangat serius.

Dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, dua tenaga kerja merasa tidak terima dengan keputusan yang dikeluarkan oleh PT Samindo Utama Kaltim, karena perusahaan berpegang teguh dengan PKB, dimana isi PKB tersebut menganggap tindakan mogok kerja sebagai pelanggaran sangat serius yang memiliki hukuman berupa PHK. Tenaga kerja berpendapat bahwa PKB yang ada dibuat secara semena-mena karena PKB sendiri pada dasarnya dibuat sesuai dengan peraturan perundang-

undangan, tetapi di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tidak ada pasal yang mengatakan bahwa mogok kerja itu merupakan sebuah pelanggaran serius dan berat. Maka dari itu, perusahaan dianggap membuat aturan yang menentang UU. Dan karena itu kedua tenaga kerja menganggap PHK yang dilakukan merupakan PHK secara sepihak dan meminta untuk menyelesaikan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Paser, 2020)

Dan juga, sebagai sebuah perusahaan multinasional, ada aturan-aturan yang harus diikuti oleh PT. Samindo Utama Kaltim, di mana aturan-aturan tersebut diatur oleh ILO (*Internasional Labour Organization*) sebagai lembaga dunia yang mengatur tentang perburuhan. Disebutkan dalam Konvensi 87 pada Bab 1 Pasal 8 No 1 “*Dalam melaksanakan hak-haknya berdasarkan Konvensi ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, sebagaimana halnya perseorangan atau organisasi perkumpulan lainnya, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku*”. yang berarti bahwa segala hal yang berkaitan dengan kegiatan serikat dan perusahaan harus mengikuti undang-undang yang berlaku. (International Labour Organization, 1948)

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial PT Samindo Utama Kaltim ?

III. Kerangka Pemikiran

1. Konflik

Di dalam buku *Organization Behaviour* dari Stephen P. Robbins menyebutkan bahwa konflik sendiri memiliki banyak definisi yang mana setiap definisi memiliki makna yang berbeda-beda. Ada atau tidaknya konflik ditentukan oleh persepsi. jika tidak ada yang menyadari adanya konflik maka bisa dikatakan konflik itu tidak ada. Jadi dapat didefinisikan bahwa konflik merupakan sebuah proses di mana ketika ada pihak yang memiliki persepsi bahwa ada pihak lain yang mempengaruhi sesuatu secara negatif. Yang mana sesuatu tersebut nantinya akan menjadi suatu kondisi yang merupakan titik awal proses terjadinya konflik. (Wahyudi, 2015)

Menurut Webster, di dalam buku “Teori Konflik Sosial” oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin istilah dari “*conflict*” memiliki arti yaitu peperangan, perjuangan dan perkelahian antara beberapa pihak. Setelah masuknya istilah “ketidaksepakatan atas ide, kepentingan dan lain-lain”. Arti kata dari “*conflict*” sendiri mengalami perkembangan, yang pada awalnya memiliki hanya memiliki arti perselisihan secara fisik, dengan masuknya istilah tersebut membuat istilah dari kata “*conflict*” juga berarti perselisihan yang menyentuh aspek psikologis.

Kemudian, menurut Lewis A. Coser, di dalam bukunya “*The Functions of Social Conflict*”, konflik sendiri memiliki arti berupa sebuah perjuangan yang memperjuangkan tuntutan atau nilai atas kekuasaan, status, dan sumber daya. Lewis A. Coser juga membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu konflik *in-group* dan *out-group*. Konflik *in-group* sendiri merupakan konflik yang terjadi di dalam suatu kelompok atau suatu masyarakat itu sendiri. Contohnya adalah konflik yang terjadi diantara sesama karyawan di dalam suatu perusahaan. Kemudian, konflik *out-group* adalah sebuah konflik yang terjadi diantara kelompok dengan kelompok lain. Contohnya adalah konflik yang terjadi antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya. (Mustamin, 2016)

2. Resolusi Konflik

Resolusi konflik merupakan suatu cara yang digunakan oleh pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan konflik dengan ataupun tanpa bantuan pihak luar. Resolusi konflik menyarankan menggunakan cara demokratis untuk menyelesaikan permasalahan dengan membuat pihak-pihak yang sedang berkonflik berdiskusi bersama memecahkan masalah yang ada secara mandiri tanpa pihak ketiga ataupun menggunakan pihak ketiga yang bersifat netral yang akan membantu kedua belah pihak untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara damai. (Marsudi, Rosalina, & Sunarso, 2019)

Menurut Eben A. Weitzmen & Patricia Flynn Weitzmen di dalam buku "*The Handbook of Conflict Resolution Second Edition*", salah satu cara yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan (konflik) adalah dengan menyelesaikan permasalahan bersama-sama dengan cara membuat keputusan bersama. Dan yang ditekankan dalam hal ini adalah "*problem solving*" dan "*decision making*". Eben dan Patricia berpendapat bahwa *problem solving* dan *decision making* terkadang dianggap suatu hal yang sama. Dalam hal ini, Eben dan Patricia membedakan kedua dan memperjelas cara kerja keduanya yang saling melengkapi.

Secara umum, pendekatan “*Problem solving*” untuk memahami dan menyelesaikan konflik dengan berurusan dengan konflik ada dua bagian mendasar dari proses pemecahan masalah itu sendiri. Pertama, mendiagnosis konflik atau mencari tahu apa penyebab terjadinya masalah. Kedua, mengembangkan solusi alternatif untuk masalah. Pada bagian ini, diperlukan gambaran umum tentang beberapa pendekatan penyelesaian konflik. Kemudian, “*decision making*” dipertimbangkan sebagai serangkaian jenis keputusan yang harus dibuat dan disepakati oleh orang yang terlibat dalam menyelesaikan konflik, baik secara individu maupun bersama. (Deutsch, Coleman, & Marcus, 2006)

3. Mediasi

Menurut Kenneth Kressel di dalam buku “*The Handbook of Conflict Resolution Second Edition*”, mediasi dapat diartikan sebagai proses di mana pihak yang berselisih berusaha menyelesaikan masalah mereka dengan bantuan pihak ketiga yang dapat diterima. Tujuan mediator biasanya adalah untuk membantu para pihak yang berselisih untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama. Para pendukung mediasi berpendapat bahwa mediasi harus memberikan hasil yang lebih unggul karena didasarkan pada model konflik kooperatif, daripada sistem yang bermusuhan, berorientasi menang-kalah, dan karena melibatkan para

pihak berselisih secara langsung dan aktif dalam mencari solusi pada mereka. Partisipasi intensif ini, menurut pendapat, harus mengarah pada komitmen psikologis terhadap kesepakatan apapun yang dicapai, serta kesepakatan yang bertahan karena mencerminkan kebutuhan dan keadaan pihak yang berselisih dengan baik. (Deutsch, Coleman, & Marcus, 2006)

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ILO

Berdasarkan Konvensi 151 tentang Hubungan Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan harus diselesaikan dengan melakukan perundingan antara dua pihak yang berselisih melalui sarana seperti mediasi, arbitrase dan konsiliasi yang dibuat agar adanya kepercayaan dari pihak-pihak yang terlibat. Kemudian, pada Konvensi 154 dan Rekomendasi 163 tentang Mengenai Promosi Perundingan Bersama disebutkan bahwa untuk menetapkan prinsip, badan dan tata cara untuk menyelesaikan perselisihan harus ada untuk bisa melakukan perundingan. Diperlukan tindakan – tindakan yang tepat untuk membuat tata cara penyelesaian perselisihan agar dapat membantu para pihak yang terlibat dalam menemukan solusi terbaik untuk kedua belah pihak yang berselisih. (International Labour Organization, 2006)

IV. Metodologi Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang memfokuskan analisis penelitian dari data-data yang telah diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dengan perusahaan multinasional. Dalam penelitian ini, penulis juga akan menggunakan data yang dikumpulkan melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pegawai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis juga akan menggunakan data-data yang didapat dari dokumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. Penulisan penelitian ini akan menggunakan teknik analisa deskriptif dengan tujuan untuk memberikan penjelasan terhadap data-data yang telah dikumpulkan secara sistematis dan akurat.

Dari penelitian ini, aspek Hubungan Internasional yang dapat dilihat adalah bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dan perusahaan multinasional. Masalah atau perselisihan hubungan industrial diantara dua pihak (tenaga kerja dan perusahaan

multinasional) bisa dikategorikan sebagai hubungan antar dua aktor Hubungan Internasional, yaitu hubungan antara orang/masyarakat (tenaga kerja) dengan perusahaan multinasional (*MNC*) atau lebih dikenal dengan hubungan *people to MNC*. Selain itu, cara penyelesaian yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser untuk menangani perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dan perusahaan multinasional dapat dikategorikan sebagai “Resolusi Konflik” terhadap dua aktor Hubungan Internasional. Kemudian, melihat apakah tindakan yang dilakukan oleh PT. Samindo Utama Kaltim sebagai perusahaan multinasional, seperti melakukan pemutusan hubungan kerja karena tenaga kerjanya yang melakukan mogok kerja sudah sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh ILO (*Internasional Labour Organization*).