

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹ Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut di perlukan pembangunan di segala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya. Bidang yang mempunyai peran penting adalah perekonomian dan ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang lain. Dalam pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²

¹ Undang-Undang Dasar 1945 Alinea Ke Empat

² Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³ Sudah jelas bahwa perekonomian yang di tunjang dengan bidang ketenagakerjaan sangat berpengaruh dalam mewujudkan tujuan negara. Berdasarkan pasal 27 ayat (2) secara tegas mengandung pengakuan adanya jaminan untuk semua orang agar mendapatkan pekerjaan layak untuk mendukung kehidupan. Jaminan UUD 1945 tentang pekerjaan dan hidup yang layak ini sebagainya adalah tanggung jawab pemerintah sebab mereka berkewajiban untuk menciptakan kehidupan ekonomi yang baik bagi warganya yang salah satu wujudnya adalah dengan menciptakan lapangan pekerjaan.

Jaminan untuk memperoleh pekerjaan juga di atur dalm pasal 2 huruf b UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraruran Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berisi menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁴

Dinas tenaga Kerja (Disnaker) adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja, dan melindungi

³ Ibid, Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

⁴ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 2 huruf b tentang Penetapan Peraruran Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

perusahaan tempat kerjanya, agar usahanya tidak mengalami hambatan-hambatan atau kegagalan dalam melakukan produksi. Dinas Tenaga Kerja juga bergerak di berbagai bidang, yaitu bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, bidang pelatihan dan produktifitas, dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenaga kerjaan. Dalam penyelesaian perselisihan maka yang bertugas dalam hal itu adalah bagian hubungan industrial yang di lakukan oleh mediator dinas tenaga kerja.

Hubungan Industrial (*industrial relation*) menjadi salah satu aspek penting dalam kaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Secara praktis, Hubungan Industrial (*industrial relation*) itu bisa di artikan sebagai hubungan antara semua pihak dan terkait dalam proses produksi suatu barang dan jasa di suatu organisasi atau perusahaan.⁵

Keberlangsungan Hubungan Industrial dalam faktanya terjadi saat ini tidak selalu berjalan dengan baik dan lancar, sehingga menimbulkan sebuah perselisihan karena faktor tidak terwujud dan terlaksankannya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Penyelesaian hubungan industrial dilaksanakan dengan maksud agar dapat memunculkan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan pasca terjadi perselisihan hubungan industrial.

⁵ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan praktik)*, hlm. 2.

Salah satu bentuk alternatif penyelesaian perkara yang dilakukan baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah upaya perdamaian. Salah satu bentuk upaya perdamaian tersebut dalam penyelesaian perkara hubungan industrial di luar pengadilan adalah mediasi yang ditengahi oleh seorang mediator, sedangkan perkara di dalam pengadilan adalah menjadi tugas dan tanggung jawab hakim yang sifatnya imperative memberikan kesempatan bagi pihak-pihak yang berpekar untuk menyelesaikan permasalahan menempuh upaya damai.⁶

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan 4 (empat) jenis perselisihan yaitu:

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 perusahaan.⁷

Setiap perselisihan yang terjadi di suatu perusahaan wajib di selesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bila upaya penyelesaian secara bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada instansi Dinas tenaga Kerja yang bertanggung jawab dibidang

⁶ Suswati Septiani, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mediasi, Vol 5, No 1 (2016)*

⁷ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketenagakerjaan dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan.

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, provinsi atau kabupaten/kota, setelah meneliti berkas perselisihan, bila perselisihan berkaitan dengan perselisihan hak maka perselisihan tersebut di limpahkan kepada mediator untuk segera melakukan mediasi.

Dalam hal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan oleh Arbiter atau melalui Konsiliator. Bila kedua belah pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja tidak sepakat memilih Arbiter atau Konsiliator, maka instansi tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kasusnya untuk ditangani oleh mediator. Demikian juga untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menggunakan penyelesaian Konsiliator dan bila salah satu pihak menolak tawaran tersebut Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan secara otomatis melimpahkan berkas perselisihan PHK kepada mediator.

Mediator berperan sebagai seorang penyelidik dalam mencari informasi mengenai permasalahan yang di hadapi para pihak yang

mengalami perselisihan untuk mengumpulkan informasi serta keterangan dari masing-masing pihak untuk mendapatkan titik tengah dari permasalahan dan fakta-fakta perselisihan yang dialami, selain itu mediator harus menjadi sumber dan penyalur informasi serta sumber ide dalam memecahkan masalah untuk mendapatkan titik tengah permasalahan berupa kesepakatan para pihak dan sebagai pemberi nasehat dan sebagai pelindung dari masing-masing pihak yang berselisih. Selain itu mediator dituntut memiliki kemampuan pandai untuk melihat situasi dan kondisi dari pihak-pihak yang berselisih, yang dimana hal tersebut merupakan modal utama seorang mediator untuk menjaga alur sidang mediasi tetap aman dan terkendali. Dalam suatu kasus perselisihan, masing-masing pihak pasti memiliki argumen dan pandangannya sendiri, dan para pihak pasti terus memperkuat pembelaan atas tindakan yang diperbuatnya, disinilah mediator harus mampu menjadi penengah dalam menyelesaikan kasus dengan berpatokan pada undang-undang.⁸

Selanjutnya Ketentuan mengenai mengangkat dan pemberhentian mediator industrial diatur didalam Peraturan Menteri tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, pada pasal 2 ayat (1) yang menyatakan:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;

⁸ I Kadek Galang Taksu Ananda, Inyoman Putu Budiarta, Ni Komang Arini Styawaty, *Peran Mediator Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Esdm Provinsi Bali, Vol 4, No 1 Maret (2022)*.

- c. pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- h. memiliki sertifikat kompetensi; dan
- i. memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

Sedangkan pada ayat (2) Untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, harus memenuhi syarat:

- a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian; dan
- b. telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.⁹

Pengangkatan mediator berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial pada Direktorat jenderal atau dinas provinsi atau dinas Kabupaten/kota. Dalam hal mediator pindah tugas ke bidang lain, maka yang bersangkutan tidak menjalankan tugas dan

⁹ Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator, Pasal 2

wewenang sebagai mediator dan surat keputusan pengangkatan dari menteri tidak berlaku. Selanjutnya dalam hal mediator kembali bertugas di bidang hubungan industrial, maka yang bersangkutan dapat menjalankan tugas dan wewenang sebagai mediator setelah mendapat pengangkatan kembali dari menteri.¹⁰

Mengenai tugas, kewajiban, kewenangan dan kedudukan mediator di atur di dalam pasal 7 yang menyatakan bahwa mediator bertugas untuk melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.¹¹

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA KOTA TERNATE DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”*.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah penulis paparkan diatas, disini penulis paparkan 2 (dua) rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana kewenangan dinas tenaga kerja kota ternate dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Apa saja kendala dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di selesaikan oleh mediator dinas tenaga kerja kota ternate?

¹⁰ *Ibid*, Pasal 4

¹¹ *Ibid*, Pasal 7

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh mediator
2. Untuk mengetahui apa saja kendala dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan oleh mediator Dinas tenaga Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ditarik dari tujuan penelitian diatas yaitu:

1. Untuk mengembangkan pemahaman tentang kerangka hukum dan regulasi yang mengatur dinas tenaga kerja kota ternate dalam penyelesaian hubungan industrial seperti undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan lainnya.
2. Dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai ruang lingkup kewenangan dinas tenaga kerja kota ternate dalam menangani perselisihan hubungan industrial, seperti mediasi.