

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk bertujuan untuk 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 sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun hingga 64 tahun. Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja bisa disebut sebagai tenaga kerja.¹

Permasalahan di bidang pekerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak dasar dan standarisasi para pekerja dan terjadinya pemisahan dalam lingkungan kerja, yang terjadi dalam bentrokan yang meliputi tingkat upah yang rendah, perlindungan kesejahteraan, jaminan keamanan kerja,

¹ <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja/> Di Akses Pada Tanggal 15 September 2023.

perlindungan usia lanjut, dan jabatannya. Hak dasar buruh adalah hak yang bersifat prinsipil, termasuk hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan untuk mengikutsertakan posisi tertentu dalam pekerjaan (nondiskriminasi), hak untuk berorganisasi, hak untuk mendapatkan pekerjaan konvensional, dan sebagainya. tidak semua hak esensial menjadi hak pengatur. Hak untuk menjamin pekerjaan, sedangkan mengatur hak ketenagakerjaan adalah hak ketenagakerjaan yang telah diatur oleh undang-undang, seperti hak atas ganti rugi, hak atas jaminan sosial, hak untuk lepas landas dan istirahat, hak berserikat.²

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara damai ini pada dasarnya dapat dikategorisasikan ke dalam dua kelompok. *Pertama*, penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih tanpa mengikutsertakan pihak ketiga yang dikenal dengan penyelesaian secara bipartit. *Kedua* penyelesaian yang dilakukan pihak yang berselisih dengan mengikutsertakan pihak ketiga yang dikenal dengan penyelesaian secara tripartit. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tripartit dapat dilakukan secara mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, bergantung jenis perselisihannya. Selain penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara damai, juga dikenal penyelesaian perselisihan yang bersifat menengkalah

² Anas Rullah, "Pelaksanaan Mediasi Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)" (Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2023) hlm 1.

(*win-lose solution*). Penyelesaian ini di perankan oleh lembaga pengadilan hubungan industrial.³

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja akan menimbulkan masalah seperti terjebak dalam kondisi kemiskinan sementara, yaitu kondisi keluarga yang tadinya tidak mengalami kemiskinan namun terpaksa masuk karena masalah eksternal seperti pemutusan hubungan kerja yang nantinya akan berdampak ke psikologi terutama yang sudah bekerja.⁴

Proses pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan. Artinya pengusaha dan pekerja mempunyai kewajiban untuk melakukan perundingan sebelum memutuskan hubungan kerja. Jika hal ini terjadi maka musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan, yang ada hanyalah badan penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan harus dilakukan antara pekerja dan pengusaha melalui musyawarah untuk mencapainya kesepakatan.⁵

³ Ari Hermawan, "*Penyelesaian Sangketa Hubungan Industrial*" (Yogyakarta: Uii Pres Yogyakarta, 2018), hlm 87.

⁴ "Pasal 1 Angka 25 Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"

⁵ Gunardi Diana Deborah, "Hak Atas Upah Selama Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus : Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 26/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn TPG)," *Hukum Adigama* vol 4, no. 2 (2021): hlm 4109.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2022 Kota Tanjungpinang

No	Jenis	Jumlah
1	Jumlah Kasus Yang Di Tangani	36 Kasus
2	Selesai Di Proses	32 Kasus
3	Dalam Proses Sidang Mediasi	0 Kasus
4	Total Jumlah Tenaga Kerja	77 Kasus
5	Jumlah Tenaga Kerja Di Phk	41 Kasus
6	Jumlah Perusahaan Phk Sepihak	15 Kasus
7	Selesai Di Proses	32 Kasus
8	Perjanjian bersama	20 Kasus
9	Anjuran Ke Pengadilan Hi	4 Kasus

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang

Pada tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja kota Tanjungpinang mencatat terjadi peselisihan hubungan industrial sebanyak 36 kasus, Sedangkan ada 4 kasus yang berlanjut ke pengadilan hubungan industrial dan 20 kasus lainnya berhasil diselesaikan secara bipartit dengan mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja kota Tanjungpiannng. Hal ini menyebabkan sebanyak 77 pekerja terdampak.⁶ Pemutusan Hubungan Kerja menjadi perselisihan yang paling sering terjadi dari perselisihan yang lainnya. Ketika ada persoalan buruh, buruh sering kali hanya bisa diam, takut dan tidak melakukan pembelaan. Sering kali buruh hanya menjadi kebutuhan sementara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan meninggalkannya ketika mereka sudah masuk pada lingkaran kekuasaan.

Maka dalam hal ini, peran pemerintah 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

⁶ Rekapitulasi Data Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tahun 2022

keluar yang baik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian yang dapat menghasilkan keputusan akhir yang diterima kedua belah pihak.

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai implementasi atas pelaksanaan tugas dan fungsi dan mendukung capaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Tanjungpinang.⁷

Dinas tenaga kerja mempunyai tugas dan wewenang untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan menunjuk tim mediator hubungan industrial. Sesuai tata kerja mediator berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial. Berdasarkan uraian latar belakang yang menjadi dasar penulisan maka dalam hal ini penulis tertarik mengajukan judul usulan penelitian yaitu: **Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Antara Tenaga Kerja Dengan Perusahaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.**

⁷ Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti jabarkan terkait mekanisme penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan terkait pemutusan hubungan kerja di dinas tenaga kerja Kota Tanjungpinang maka di temukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan terkait pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang ?
2. Apa faktor faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan di hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang ?

1.3. Tujuan Penelitian

★ Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan terkait dengan pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui faktor faktor penghambat penyelesaian perselisihan di hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dapat menghasilkan suatu manfaat yang menghasilkan nilai kegunaan, adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan wawasan serta memperluas kajian dalam penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan

b. Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai bahan bacaan bagi seluruh tenaga kerja yang ada di Kota Tanjungpinang terhadap penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan.
2. Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi perusahaan atau perseroan terbatas yang ada di kota Tanjungpinang terhadap penyelesaian sengketa antara tenaga kerja dengan perusahaan yang ada di Kota Tanjungpinang supaya ada bertolak belakang kepada tenaga kerja yang ada di Kota Tanjungpinang.
3. Hasil dari penelitian ini juga sangat bermanfaat bagi mahasiswa ilmu hukum terutama di bidang hukum perdata sebagai referensi untuk penulisan selanjutnya yang berdekatan dengan pembahasan penyelesaian perselisihan terhadap tenaga kerja