

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin maju era perkembangan manusia, menuntut berbagai macam munculnya kebutuhan manusia. Dimana kebutuhan tersebut menuntut untuk dipenuhi, sehingga kebutuhan akan suatu pekerjaan diharapkan dapat menunjang berbagai macam kebutuhan manusia. Membahas mengenai pekerjaan perlu dipahami dalam hal ini merupakan bentuk hubungan yang meliputi 3 aspek yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah¹. Namun dalam pembahasan ini yang menjadi titik fokus adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Berkaitan dengan penjelasan mengenai urgensi kebutuhan dan pekerjaan seorang manusia (warga negara) sebenarnya telah diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan “Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”².

Peraturan tersebut menjadi dasar hukum bahwasannya pekerjaan merupakan bagian penting dalam menunjang kehidupan yang layak bagi kehidupan manusia. Peraturan tersebut menjadi bentuk representasi kepedulian negara kepada warga negaranya.

¹ Reytman Aruan, Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial Teori Praktik dan Permasalahannya, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), Hlm 1.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)

Berkaitan dengan penjelasan di atas pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jawa Timur ini fluktuatif, serta cenderung menurun. Tahun 2013 dan tahun 2020 menjadi tahun dimana penurunan drastis dari pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jawa Timur ini, yakni sebesar 0,56 persen dan 7,91 persen. Adapun kenaikan tertinggi terjadi di tahun 2012 yakni sebesar 0,20 persen. Kenaikan dan penurunan pertumbuhan ekonomi serta kemiskinan pada data sebelumnya ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang ada antara lain, tingkat pengangguran dan tenaga kerja³.

Data tersebut menjadi alasan bahwasannya angka pengangguran dan tenaga kerja memiliki hubungan yang erat dan sangat berpengaruh pada pertumbuhan perekonomian suatu daerah. Sekaligus sebagai bentuk pentingnya pekerjaan bagi masyarakat saat ini. Adapun dalam hal ini penurunan ekonomi tersebut ditengarai oleh banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi yang diakibatkan wabah Covid-19 beberapa waktu yang lalu. Mengingat dampak pandemi Covid-19 di Jawa Timur mengakibatkan lebih dari 41 ribu pekerja di Jawa Timur terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dirumahkan. Sebanyak 6.924 pekerja dari 231 perusahaan di Jawa Timur kehilangan pekerjaan akibat pandemi. Sementara 34.198 pekerja dari 607 perusahaan dirumahkan. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jatim, total jumlah tenaga kerja yang di-

³ Gabriella Megawati Prasetya Agus, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Pengaruh tingkat pengangguran dan tenaga kerja terhadap kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi, Volume 19 Issue (2022). Sumanto. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Malang. Hal 468

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dirumahkan di Jawa Timur mencapai 41.032 orang⁴.

Tingginya jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut selain mengakibatkan pelemahan ekonomi juga meningkatkan jumlah kemiskinan. Berbicara mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentunya proses tersebut tidak serta merta diputuskan kepada pekerja/pegawai. Melainkan pegawai memiliki hak untuk mengajukan sejumlah keberatan, keberatan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri terdapat beberapa mekanisme yang ditempuh misalnya berupa perselisihan hubungan industrial. Dimana setiap perselisihan hubungan industrial diawali dengan perundingan secara bipartit, kemudian apabila perundingan secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka dilanjutkan penyelesaiannya secara tripartit dengan bantuan pegawai perantara dan instansi pemerintah (bidang ketenagakerjaan)⁵. Adapun penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak mana pun. Namun dengan demikian, Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan Masyarakat khususnya kepada Masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

⁴ [https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2023/lebih-dari-41-ribu-pekerja-di-jatim-kena-Pemutusan Hubungan Kerja \(PHK\)-dan-dirumahkan-akibat-covid-19](https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2023/lebih-dari-41-ribu-pekerja-di-jatim-kena-Pemutusan-Hubungan-Kerja-(PHK)-dan-dirumahkan-akibat-covid-19). Diakses 18 Maret 2024. Jam 21.48

⁵ Reytman Aruan, op.cit, hal 2

Berbicara mengenai bipartit, dikenal dengan istilah negosiasi atau dalam Bahasa sehari-hari disebut dengan bermusyawarah. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris yakni “*negotiation*” atau “*to negotiate*” atau “*to be negotiating*” yang diartikan sebagai merundingkan, membicarakan kemungkinan tentang suatu kondisi dan atau menawar, orang yang mengadakan perundingan disebut negosiator⁶. Bipartit merupakan langkah awal yang nantinya dilakukan dalam proses negosiasi. Dalam melakukan Bipartit memiliki batas waktu kurang dari satu minggu atau 7 (tujuh) hari, di mana pengaduan tersebut telah masuk ke pihak ke tiga.

Proses negosiasi ini menjadi bentuk pembelaan yang dapat dilakukan oleh pegawai, adapun media dapat dipilih dalam masalah kepegawaian para pekerja/pegawai mengajukan mediasi pada pemerintah. Pemerintah tentunya memiliki wakil yang memiliki tupoksi dalam melakukan pembelaan terkait dengan permasalahan sengketa kepegawaian yaitu Dinas Tenaga Kerja. Dimana proses mediasi dapat dilakukan oleh para pegawai untuk menuntut sejumlah haknya yang dilanggar.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam hal ini pada bulan februari tahun 2024 di Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan menerima sejumlah laporan Kolektif dari beberapa pegawai PT. Bromo Steel Indonesia. Dimana para pegawai tersebut melaporkan bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Bromo Steel Indonesia, adapun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan menurut para pegawai tersebut dilakukan tanpa

⁶ *Ibid*, hal 33

pemberitahuan terlebih dahulu. Sehingga atas dasar laporan tersebut pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan melakukan sejumlah langkah klarifikasi dan mediasi antara kedua belah⁷.

Berkaitan dengan masalah tersebut dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengangkat judul pembahasan “Peran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”. Dimana dalam mengkaji lebih lanjut judul tersebut peneliti melakukan studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan terhadap Hubungan Industrial pada PT. Bromo Steel Indonesia?
2. Langkah-Langkah Hukum apa yang dilakukan oleh Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang peneliti inginkan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran mediator dalam penyelesaian perselisihan terhadap hubungan industrial pada PT. Bromo Steel Indonesia.
2. Untuk mengetahui langkah-langkah hukum apa yang dilakukan oleh mediator dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

⁷ Klarifikasi, Ivan Hermansyah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. Jumat 22 Maret 2024

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara akademis, kelembagaan, sosial dan masyarakat dari beberapa pihak, yaitu :

1. Kegunaan Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan penunjang dalam rangka pengkajian dan memberikan pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan, dimana peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Disamping itu juga akan menambah pengalaman dan wawasan peneliti serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan Kelembagaan

Secara kelembagaan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tahap-tahapan penyelesaian perselisihan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja yang terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta memberi masukan bagi pemerintah agar lebih tegas mengambil kebijakan sehingga Perusahaan/instansi tidak melanggar hak-hak para pekerja/buruh.

3. Kegunaan Sosial dan Masyarakat

Secara sosial dan Masyarakat penelitian ini berupaya untuk mencari tahu berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di sebuah Perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena di setiap Perusahaan, pasti ada permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian ini diharapkan dapat

memberikan arahan atau solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di Perusahaan.

