

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Tuhan Yang Maha esa dengan bermacam-macam perbedaan, perbedaan keinginan, perbedaan kebutuhan, perbedaan kepentingan dan lain sebagainya, di mana adanya perbedaan-perbedaan tersebut sering menjadi pemicu timbulnya perselisihan.

Demikian juga yang terjadi dalam masyarakat industri. Terhadap suatu perusahaan yang telah dibuat, terjadi perbedaan persepsi antara pengusaha dan pekerja karena adanya perbedaan kepentingan di antara keduanya. Menurut pertimbangan pengusaha, peraturan perusahaan yang telah dibuat sudah mantap karena mewakili kepentingannya, sebaliknya yang dirasakan oleh pekerja. Karena pekerja mempunyai perasaan, pertimbangan dan kepentingan yang berlainan, maka penerimaan atas peraturan perusahaan itupun menjadi tidak sama, sebagian yang merasa puas akan bekerja dengan tenang dan bergairah, yang merasa kurang puas dengan cepat menunjukkan apatisme, gairah kerja menurun kemudian timbullah perselisihan-perselisihan itu.

Bilamana sengketa-sengketa perdata antara orang yang satu dengan yang lain pada umumnya terbatas pada persoalan-persoalan individual dan hampir tidak menimbulkan dampak yang luas di kalangan masyarakat, maka di dalam sengketa atau perselisihan industrial, yang ada merupakan perselisihan kelompok seperti tuntutan kenaikan upah, kasus PHK massal karena usaha penyelamatan perusahaan dan lain

sebagainya, di mana selanjutnya dapat meningkat pada aksi-aksi unjuk rasa "slow down" dan mogok, jelas akan menimbulkan kerawanan-kerawanan sosial yang dapat meningkat pada gejolak sosial dan yang pada gilirannya akan dapat mengganggu stabilitas keamanan nasional maupun produktifitas nasional. Untuk mengatasi perselisihan tenaga kerja maka berbagai upaya telah dilakukan, antara lain :

1. Dibuatnya berbagai peraturan perundang-undangan untuk mengatur hubungan ketenagakerjaan, misalnya :
 - a. UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Tenaga kerja
 - b. UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta
 - c. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama melalui proses musyawarah antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha.
3. Pengenalan Hubungan Industrial Pancasila yaitu hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila di mana dalam setiap pengambilan keputusan selalu mengutamakan musyawarah untuk mufakat.
4. Berbagai macam upaya penyelesaian perselisihan tenaga kerja, misalnya :
 - a. melalui perundingan
 - b. Dewan Pemisah / Juru Pemisah
 - c. Pegawai Perantara
 - d. P4 Daerah
 - e. P4 Pusat
 - f. Menteri Tenaga Kerja

Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja sebagai pelindung semua pihak dalam mewujudkan hubungan industrial yang serasi dan harmonis, berkewajiban menyelesaikan perselisihan tenaga kerja sehingga tercipta keamanan usaha dan ketenangan kerja menuju peningkatan produktifitas nasional.

Departemen Tenaga Kerja menyelesaikan setiap perselisihan tenaga kerja melalui Pegawai Perantara, yaitu Pegawai Kementrian Tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga kerja untuk memberi perantaraan dalam perselisihan tenaga kerja, dengan memberikan tugas dan kewajiban serta wewenang yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : Per-02/MEN/1985 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 342/Men/86 tentang pedoman atau petunjuk umum pemerantaraan perselisihan hubungan industrial khususnya dalam menghadapi kasus-kasus mengenai upah, lembur, pemogokan pekerja kontrak,PHK dan perubahan status kepemilikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : "PERANAN PEGAWAI PERANTARA DI DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN PEMALANG (Studi Di Dinas Kependudukan Cq Sub Dinas Tenaga Kerja)."

B. Pembatasan Masalah

Suatu penelitian dilakukan perlu diberikan batasan masalah agar masalah yang diteliti tidak meluas dan lebih terarah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memudahkan pembahasan agar tidak terjadi kekaburan pengertian maka permasalahan dibatasi hanya pada masalah yang berhubungan dengan

maksud penelitian yaitu tentang upaya dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Pegawai Perantara dalam menyelesaikan perselisihan tenaga kerja.

C. Permasalahan

Berdasarkan hal-hal di atas maka permasalahan yang kemudian timbul adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana upaya Pegawai Perantara dalam menyelesaikan perselisihan tenaga kerja di kabupaten Pematang?
- b. Kendala-kendala apa yang dihadapi oleh Pegawai Perantara dalam upayanya menyelesaikan perselisihan tenaga kerja di kabupaten Pematang ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya penyelesaian perselisihan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pegawai Perantara.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh Pegawai Perantara dalam upayanya menyelesaikan perselisihan tenaga kerja.

E. Metodologi Penelitian

Suatu penelitian diperlukan adanya suatu data yang dapat menunjang terselesainya penelitian itu sendiri, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu diperlukan suatu metode penelitian tertentu.

Dengan menggunakan metode penelitian dimaksudkan sebagai jalan untuk memperoleh data dengan gambaran yang cukup jelas mengenai permasalahan yang dimaksud, sehingga pembahasan dapat berjalan dengan lancar.

Adapun peranan metodologi penelitian adalah :

1. Menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan / melakukan penelitian secara lebih baik atau lebih lengkap.
2. Memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk meneliti hal-hal yang belum diketahui.
3. Memberikan pedoman untuk mengorganisasikan serta mengintegrasikan pengetahuan mengenai masyarakat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa metodologi penelitian merupakan suatu unsur mutlak yang harus ada dalam kegiatan penelitian.

Dalam suatu penelitian, maka metodologi penelitian meliputi :

1. Metode Pendekatan

Pendekatan yang penulis gunakan untuk membahas semua permasalahan yang ada pada skripsi ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu dalam mencari data yang digunakan dengan berpegangan pada segi-segi yuridis. Pada penelitian hukum perdata ini, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, kemudian untuk melengkapi data dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan atau terhadap praktek peranan pegawai perantara di kabupaten Pemalang.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan skripsi ini dilakukan secara deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang akan dibahas, yaitu memberikan gambaran tentang upaya Pegawai Perantara menyelesaikan perselisihan tenaga kerja yang terjadi di wilayah Kota Pemalang.

3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel berdasarkan purposive sampling yang artinya bahwa yang menjadi sampel telah ditentukan lebih dahulu berdasarkan obyek yang akan diteliti. Obyek yang dimaksud adalah Pegawai Perantara.

4 Metode Pengumpulan Data

Penyusunan Skripsi ini dengan judul :

“PERANAN PEGAWAI PERANTARA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN PEMALANG (Studi di Dinas Kependudukan Cq. Sub Dinas Tenaga Kerja)”

membutuhkan data-data yang akurat, baik data primer maupun data sekunder. Adapun data-data tersebut dapat diperoleh melalui suatu penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan melalui tahap/prosedur sebagai berikut :

1) Pengumpulan data primer

Data ini diperoleh melalui penelitian lapangan, di mana penulis secara langsung mengadakan penelitian di tempat yang menjadi obyek penelitian.

Data primer ini diperoleh dengan cara :

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, yaitu di DEPNAKER Kota Pemalang.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab berdasarkan tujuan riset atau penelitian. Dalam hal ini berdasarkan

penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk pertanyaan pada pihak yang bersangkutan.

Adapun bentuk wawancara adalah interview bebas terpimpin, sehingga data yang diperoleh dapat secara mendalam. Karenanya dalam mengadakan wawancara ini masih dimungkinkan untuk mengajukan pertanyaan secara lisan terhadap masalah-masalah yang sekiranya belum dimengerti, meskipun sudah dipergunakan daftar pertanyaan.

2) Pengumpulan data sekunder

Data ini diperoleh melalui data kepustakaan dengan menelaah buku-buku literatur, undang-undang serta peraturan-peraturan, teori-teori, pendapatan para ahli dan lain-lain yang berhubungan dengan pokok permasalahan, yang akan digunakan sebagai landasan pemikiran yang bersifat teoritis.

5 Metode Analisa Data

Mengingat jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif, maka analisa datanya merupakan analisa kualitatif. Yaitu data yang diperoleh, dipilih dan disusun secara sistematis, kemudian di analiasa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas, selanjutnya tahap penemuan hasil yang diperoleh dari hasil membandingkan data dari lapangan dengan buku-buku atau literatur-literatur yang relevannya dengan pokok permasalahan, sehingga di dapat suatu kesimpulan.

Data-data tersebut kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk Laporan Penelitian atau Laporan Skripsi

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika ini akan diuraikan tentang isi dari pada penyusunan skripsi ini, yakni sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah,
- B. Pembatasan Masalah,
- C. Perumusan Masalah,
- D. Tujuan Penelitian,
- E. Metode Penelitian,
- F. Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pengertian Perselisihan Tenaga kerja
- B. Bentuk-Bentuk Perselisihan Tenaga kerja
- C. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Tenaga kerja
- D. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Tenaga kerja
- E. Peranan Pegawai Perantara dalam Penyelesaian Perselisihan Tenaga kerja

BAB III PERANAN PEGAWAI PERANTARA DI DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN PEMALANG

- A. Kcadaan Umum Perselisihan Tenaga Kerja di Kabupaten Pernalang
- B. Gambaran Kasus Perselisihan Tenaga kerja
- C. Upaya Pegawai Perantara Menyelesaikan Perselisihan Tenaga kerja

D. Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghambat Sehingga Pegawai Perantara
Tidak Melaksanakan Perannya Secara Maksimal

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA