

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang baru dibentuk pada 01 Januari Tahun 2017, merupakan pemecahan dan penggabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Tujuan di bentuknya dinas tenaga kerja dan perindustrian adalah Mewujudkan Kesejahteraan Ketenagakerjaan, dengan terwujudnya kesejahteraan ketenagakerjaan pendapatan perkapita masyarakat diharapkan meningkat dari tahun sebelumnya serta Meningkatkan Daya Saing IKM, diharapkan pelaku IKM dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, sehingga IKM dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi apapun.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dimana tenaga kerja salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa. Akan tetapi, problematika ketenagakerjaan sepanjang masa belum pernah usai, dari permasalahan hubungan industrial, kesejahteraan, perlindungan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada

penyimpangan, ditambah dengan masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah yang belum optimal (Hidayat : 2006).

Dasar hukum hubungan industri yaitu Pasal 1 angka 16 UU No 2 tahun 2004. Disebutkan bahwa: “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah didasarkan pada penilaian nilai-nilai pancasila dan UUD 1945. Hubungan Industrial mempunyai tugas menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan hubungan ketenagakerjaan, melaksanakan pembinaan lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit, hubungan industrial dan persyaratan kerja, kelembagaan pekerja dan pengusaha serta penyelesaian perselisihan industrial, pemutusan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja, hubungan ketenagakerjaan antara buruh dan pengusaha tidak selalu berjalan mulus, berbagai bentuk penindasan dan pengisapan pada pekerja masih sangat masih dilakukan dalam bentuk tenaga kerja outsourcing, upah murah dan tidak adanya perlindungan ataupun jaminan sosial yang berikan kepada tenaga kerja itu sendiri(Pitoyo : 2010).

Hubungan Industrial juga dapat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai perselisihan

hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, serta perselisihan antar pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menurut Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 menyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Namun pada umumnya, setiap perselisihan yang disebutkan di atas dapat diserahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebelum mengangkat kasus ke Pengadilan, terdapat beberapa langkah awal atau solusi alternatif yang harus dilakukan terlebih dahulu, melalui: negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi. Metode lain untuk penyelesaian perselisihan adalah melalui arbitrase yang keputusannya bersifat final dan mengikat.

Agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dapat berjalan dengan baik untuk itu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang membantu kepala dinas dalam melaksanakan berbagai kegiatan pembinaan dalam pembentukan sarana hubungan industrial, serta mensosialisasikan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan.

Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang”**. Penulis berharap dapat memberikan paparan isi materi yang terangkum dalam laporan ini, khususnya bagian refleksi yang sesuai, akurat, serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat bermanfaat, tidak hanya bagi penulis melainkan juga bagi para pihak terkait.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diambil beberapariumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ?
2. Masalah apa saja yang di selesaikan dalamPenyelesaian Perselisihan Hubungan Industrialpada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ?
3. Apa saja solusi yang diberikan disetiap permasalahan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

1.3 TUJUAN MAGANG

Adapun tujuan dari kegiatan magang ini merupakan suatu bentuk pratek kerja yang bertujuan untuk mendapatkan pengalaman di berbagai bidang melalui proses pembelajaran langsung dalam rangka memantapkan keprofesian pada suatu bidang ilmu tertentu. Adapun tujuan dilaksanakannya magang di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang antara lain :

1. Untuk mengetahui Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui apa saja masalah yang diselesaikan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Untuk mengetahui solusi yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang agar Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial pada pengadilan.

1.4 MANFAAT MAGANG

Hasil dari kegiatan magang ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman berinteraksi dengan lingkungan kerja dan sebagai pengaplikasian ilmu yang di pelajari di bangku perkuliahan maupun di tempat magang.

2. Bagi Instansi

Terbantu dalam menyelesaikan tugas yang ada pada instansi tersebut melalui ide dan pemikiran yang dimiliki penulis.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan mengetahui Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ada di Kota Padang.

1.5 TEMPAT DAN WAKTU MAGANG

Adapun dalam pemilihan tempat magang, dinas tenaga kerja memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melakukan praktek lapangan. Hal itu dilakukan agar mahasiswa tersebut dapat melihat kinerja dan mempraktekkan langsung pada dunia kerja nantinya. Para pegawai di kantordinas tenaga tersebut senantiasa membantu mahasiswa dalam proses praktek lapangan yang berlangsung. Kegiatan ini dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2018 selama 40 hari kerja, dimulai dari tanggal 4 Juni 2018 sampai dengan 8 Agustus 2018.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar dapat memperoleh laporan ini maka penulis menyusun sistematika, Laporan Tugas Akhir dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini peneliti memaparkan mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, tempat dan waktu penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang landasan teori mengenai teori-teori pendukung yang akan digunakan dalam pembuatan tugas akhir.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah umum Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, visi misi dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan didalam Dinas Tenaga Kerja tersebut.

BAB IV : PEMBAHASAN

Menguraikan tentang Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, masalah dan solusi yang diberikan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang berisikan tentang kesimpulan, saran mengenai pembahasan dari pelaksanaan magang oleh penulis.

