

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka pembangunan ekonomi, manusia, sosial budaya dan politik untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Dalam melakukan pembangunan nasional, perluasan lapangan kerja dan peningkatan kualitas kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dinyatakan sebagai berikut:

“Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan nasional untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah”.

Dalam upaya melaksanakan pembangunan nasional serta melindungi rakyat Indonesia, negara menyatakan bahwa setiap orang Indonesia berhak bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, setiap orang Indonesia juga memiliki kebebasan mengeluarkan pendapat. Nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila dari Pancasila memberikan landasan dalam pelaksanaan hubungan industrial.¹

¹Seri Serikat Pekerja, *Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial*, 2016, hlm. 1

Di dalam pelaksanaannya, hubungan industrial berintikan kejelasan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha di dalam segala aspeknya yang bersifat kolektif. Praktek hubungan industrial mempunyai peranan dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Hubungan industrial yang aman dan dinamis menciptakan keserasian dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan. Hal ini merupakan salah satu kondisi penting untuk meningkatkan produktivitas sebagai pra-kondisi untuk meningkatkan produktivitas nasional dan daya saing.

Perusahaan atau Perseroan Terbatas merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, yang melakukan kegiatan usaha dengan modal saham yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 serta peraturan pelaksanaannya.²

Realita di lapangan baik secara jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara sebagai berikut:³

1. Menetapkan peraturan dari Penguasa/Pemerintah yang bersifat *heteronom*.
2. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh Penguasa bersama-sama dengan Serikat Pekerja yang disebut Perjanjian Kerja Bersama/PKB.

²I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan dan Undang-Undang dan Peraturan Pelaksana di Bidang Usaha*, (Jakarta: KBI, 2000), hlm. 127

³Muhammad Azhar, *Buku Azhar Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015, hlm.13

Perkembangan hubungan industrial tidak terlepas dari sejarah dan budaya Indonesia. Budaya Indonesia yang cukup berjarak antara atasan dan bawahan, memungkinkan ketidaksiapan psikologis kedua belah pihak untuk berada dalam posisi sejajar. Hambatan psikologis dari pengusaha diantaranya adalah karena mereka masih berorientasi pada budaya “berjarak”, yang cenderung tidak *egaliter*. Dari sisi pekerja, keberanian untuk mengekspresikan diri tak jarang juga melebihi batas kewajaran. Bisa jadi juga karena ekspresi atau pemikiran dari pekerja yang tidak tersalurkan dalam ruang yang kondusif dan ketidak mampuan menyampaikan pesan yang mudah dipahami.⁴

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.⁵ Dalam hubungan tersebut tidak akan selamanya berjalan lancar dalam arti tidak ada masalah yang muncul dari hubungan industrial. Banyak faktor yang menjadi penyebab munculnya perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, yang diantaranya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku usaha dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila

⁴Seri Serikat Pekerja, Op. Cit., hlm. 2.

⁵Wijayanti, *Asri Hukum Keteneagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 178.

dan Undang-Undang Dasar tahun 1945.⁶ Dari pengertian hubungan industrial tersebut maka terdapat beberapa pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang diantaranya adalah pengusaha sebagai pemberi kerja, pekerja/buruh dan pemerintah.

Dalam keterangan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Hubungan antara pekerja dan pengusaha telah diatur melalui peraturan perundang-undangan bahwa hubungan kerja harus didasari oleh suatu perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak yaitu antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam perjanjian kerja yang terpenting adalah tentang bagaimana hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk dapat mengetahui tentang hak dan kewajibannya masing-masing supaya tercipta hubungan yang harmonis bagi keduanya. Sebaik-baiknya kondisi hubungan kerja dan industrial di perusahaan, bisa saja terjadi selisih pendapat, atau bahkan konflik yang mengarah kepada perselisihan. Perselisihan yang sifatnya individual dapat berkembang apabila pekerja/buruh secara pribadi yang mengalami masalah menyerahkan masalahnya kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk memperoleh bantuan.⁷ Apabila demikian halnya maka masalah tersebut telah menjadi perselisihan yang bersifat kolektif atau sebagai perselisihan hubungan industrial.

⁶Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 145

⁷Aan Andaya, *Jurnal Program Kerja Seksi Pengawasan Hubungan Industrial*, Vol. 7 No. 9, Majalengka: DISNAKERIN Kab. Majalengka, 2019.

Perselisihan atau suatu perkara tidak mungkin bisa dihindari dalam hubungan antar manusia, pasti akan ada suatu bentrokan atau masalah yang muncul. Dalam hukum, yang menjadi subjek hukum bukan hanya orang/person tapi juga badan hukum, maka para pihak yang terlibat pun akan semakin banyak.

Di dalam ketenagakerjaan maksud dari perselisihan telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan sebagai berikut:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Perselisihan hubungan industrial adalah sebuah permasalahan yang disebabkan oleh beberapa faktor, baik dari faktor sosial, ekonomi dan kepentingan yang ada antara kedua belah pihak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup perselisihan pun semakin luas, satu diantaranya yang sering mendapat sorotan ialah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Sehubungan dengan hal itu, diperlukan institusi yang mengakomodir maksud tersebut. Sebagai tindak lanjut mewujudkan

maksud tersebut, pada tanggal 14 Januari 2004 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun unsur-unsur perselisihan hubungan industrial, yaitu adalah sebagai berikut:⁸

1. Ada perselisihan
2. Dalam hubungan kerja
3. Tidak ada kesesuaian pendapat
4. Mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja
5. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur secara tegas batasan waktu penyelesaian perselisihan pada setiap lembaga yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang mereka hadapi.⁹ Berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni batasan waktu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan yang apabila selama 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan untuk pilihan untuk

⁸Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 219

⁹Muzni Tambusai, *Seri 1 Kepastian Hukum Seri 2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, hlm. 4.

menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang di tempuh ditentukan oleh para pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial. Secara garis besar ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni melalui pengadilan hubungan industrial (*Litigasi*) dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial (*Non Litigasi*).

Perselisihan perburuhan yang merupakan sengketa perdata itu, sudah saatnya dan sudah seharusnya diadili oleh pengadilan umum sejak dari awal. Namun bagi pencari keadilan, Pekerja terutama, yang terpenting bukan pada institusi dan mekanisme penyelesaiannya, melainkan bagaimana hak-hak mereka dapat diperoleh secara wajar tanpa harus bersentuhan dengan keruwetan birokrasi dan calo keadilan. Kekhawatiran terhadap hal yang demikian adalah wajar, karena walaupun telah dilakukan penyederhanaan institusi dan mekanisme, Pengadilan Hubungan industrial masih menggunakan Hukum Acara Perdata dalam pelaksanaan eksekusinya, baik eksekusi putusan Pengadilan Hubungan industrial sendiri maupun eksekusi hasil mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh para pihaknya. Masalah eksekusi ini merupakan masalah yang sangat krusial, karena

disinilah penentuan dan letak akhir sebuah proses. Menjadi tidak bernilai sebuah putusan jika sulit untuk dieksekusi.

Dalam praktek peradilan, eksekusi bukanlah sesuatu yang "pasti" mudah dilakukan meskipun sebuah putusan telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pada tahapan ini masih banyak ruang yang menggoda terjadinya permainan yang memanfaatkan pihak yang bersengketa oleh oknum pengadilan. Oleh sebab itu sudah seharusnya pula dibentuk hukum yang baru mengenai eksekusi putusan pengadilan, setidaknya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan industrial, yang sekurang-kurangnya merupakan penyederhanaan waktu proses eksekusi. Selain itu pembentukan Pengadilan Hubungan industrial pada setiap peradilan umum dalam wilayah yang padat industri harus menjadi perhatian Presiden agar tidak tertunda dan segera diwujudkan.

Dengan demikian keberadaan Pengadilan Hubungan industrial yang diharapkan dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil, dan murah, akan mampu merubah sikap pesimis dan anggapan masyarakat bahwa berurusan dengan pengadilan adalah identik dengan ketidakpastian dan biaya mahal, apalagi kekecewaan dan keraguan masyarakat semakin menggunung dengan merebaknya kasus mafia peradilan yang seperti tidak pernah berhenti.

Oleh karenanya, jika penyelesaian perselisihan perburuhan masih tetap tidak efektif melalui Pengadilan Hubungan industrial, maka tentu tidak ada bedanya

penyelesaian melalui Badan Administasi Negara dengan Peradilan Umum. Ini adalah tantangan bagi penyelenggara Pengadilan Hubungan industrial kepada masyarakat Indonesia, khususnya pihak-pihak yang terkait dalam masalah ketenagakerjaan.

Mediasi di dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral melalui musyawarah.

Dalam Pasal 14 Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan dijelaskan bahwa tugas dari mediator adalah sebagai berikut:

- a. Memperkenalkan diri dan memberi kesempatan kepada para pihak untuk saling memperkenalkan diri;
- b. Menjelaskan maksud, tujuan dan sifat mediasi kepada para pihak;
- c. Menjelaskan kedudukan dan peran para mediator yang netral dan tidak mengambil keputusan;
- d. Membuat aturan pelaksanaan mediasi bersama para pihak;
- e. Menjelaskan bahwa mediator dapat mengadakan pertemuan dengan satu pihak tanpa kehadiran pihak lainnya (kaukus);
- f. Menyusun jadwal mediasi bersama para pihak;
- g. Mengisi formulir jadwal mediasi;
- h. Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan permasalahan dan usaha perdamaian;
- i. Menginventarisasi permasalahan dan mengagendakan pembahasan berdasarkan skala prioritas;
- j. Memfasilitasi dan mendorong para pihak untuk:
 1. Menelusuri dan menggali kepentingan para pihak;
 2. Mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak; dan
 3. Bekerja sama mencapai penyelesaian;

- k. Membantu para pihak dalam membuat dan merumuskan kesepakatan perdamaian;
- l. Menyampaikan laporan keberhasilan, ketidakberhasilan dan/atau tidak dapat dilaksanakannya mediasi kepada hakim pemeriksa perkara;
- m. Menyatakan salah satu atau para pihak tidak beritikad baik dan menyampaikan kepada hakim pemeriksa perkara;
- n. Tugas lain dalam menjalankan fungsinya.

Dari data yang didapat pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majalengka, terdapat 507 (lima ratus tujuh) Perusahaan yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan. Yang terdiri dari 221 (dua ratus dua puluh satu) perusahaan kecil, 252 (dua ratus lima puluh dua) perusahaan menengah dan 34 (tiga puluh empat) perusahaan besar. Selama 6 (enam) tahun, dari Bulan Januari Tahun 2015 sampai dengan data Bulan September Tahun 2020 ada 36 (tiga puluh enam) kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk dan dapat diselesaikan oleh mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Majalengka. Dari banyaknya jumlah perusahaan yang ada dan jumlah kasus yang masuk hanya ada satu mediator hubungan industrial di Kabupaten Majalengka.¹⁰

Dari jumlah kasus yang masuk sebanyak 36 (tiga puluh enam) kasus selama 6 (enam) Tahun terakhir jika dirata-rata kan jumlah kasus pertahun yang masuk ialah 6 kasus pertahun. Tetapi, tentunya itu bukan merupakan patokan berapa kasus yang akan datang di tahun berikutnya jika jumlah mediator yang hanya ada satu orang saja dihadapkan dengan 507 (lima ratus tujuh) perusahaan serta banyaknya jumlah tenaga

¹⁰Hasil data yang didapat saat observasi di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka, Senin 7 September 2020

kerja yang ada di Kabupaten Majalengka tentunya tidak sebanding jika hanya ditangani oleh satu orang mediator hubungan industrial saja. Belum lagi tugas dari mediator hubungan industrial bukan hanya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial saja, melainkan harus melakukan pembinaan serta pengembangan hubungan industrial dan lagi tugas dinas yang melekat pada Bapak Aan Andaya sebagai kepala seksi pembinaan persyaratan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mediator hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan Pasal 7 Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi dijelaskan bahwa tugas dari mediator hubungan industrial adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan hubungan industrial;
2. Pengembangan hubungan industrial;
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.

Dalam pasal tersebut dapat diketahui bahwa tugas mediator hubungan industrial bukan hanya sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan/sengketa yang terjadi antara para pihak namun juga memberikan pembinaan juga pengembangan hubungan industrial yang mana ruang lingkupnya mencapai 507

perusahaan serta banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sesuai dengan jumlah tenaga mediator hubungan industrial yang hanya ada satu mediator saja.

Dari data yang sudah didapat di atas, penulis tertarik dan berniat untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka dihubungkan dengan Pasal 7 Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis mencoba mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana peran mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi mediator hubungan industrial di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
3. Bagaimana upaya mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas tentunya ada tujuan yang hendak dicapai oleh penulis. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui peran mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi mediator hubungan industrial di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
3. Untuk mengetahui upaya mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Disnaker, Koperasi dan UKM Kab. Majalengka.

D. Kegunaan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tentu ada kegunaan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah seperti menambah wawasan, pemahaman dan keilmuan bagi pengembangan ilmu

hukum, khususnya bidang hukum perdata. Dan hasil penelitian ini juga dapat menjadi salah satu referensi baik bagi mahasiswa, dosen, maupun masyarakat umum tentang hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian hubungan industrial.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengusaha dan tenaga kerja/buruh untuk dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mandiri melalui perundingan bipartit.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia adalah sebuah negara yang sedang berkembang yang sedang giat melaksanakan pembangunan dan bangkit dari keterpurukan akibat krisis multi dimensi yang menghantam Indonesia. Pembangunan nasional yang dilakukan oleh Indonesia bertujuan untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, Hukum merupakan suatu alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat. Mengingat fungsinya sifat hukum, pada dasarnya adalah konservatif artinya, hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai. Fungsi demikian diperlukan dalam setiap

masyarakat, termasuk masyarakat yang sedang membangun, karena di sini pun ada hasil-hasil yang harus dipelihara, dilindungi dan diamankan.¹¹

Pada hakikatnya hukum merupakan salah satu kaidah sosial yang ditujukan untuk mempertahankan ketertiban dalam hidup bermasyarakat. Untuk mempertahankan ketertiban tersebut, hukum harus secara seimbang melindungi kepentingan-kepentingan yang ada dalam masyarakat. Berkaitan dengan itu, Roscoe Pound membedakan antara kepentingan pribadi yang berupa keinginan seseorang mengenai hal-hal yang bersifat pribadi, misalnya perkawinan; kepentingan publik yaitu yang bersangkutan dengan masalah politik, misalnya hak berserikat dan berkumpul; dan kepentingan sosial, yang berupa keamanan pribadi dan keamanan harta benda, pemeliharaan moral, perkembangan ekonomi, dan budaya. Setiap individu dalam hidup bermasyarakat menginginkan terpenuhinya kepentingan-kepentingan itu sebanyak mungkin. Namun di lain pihak kepentingan-kepentingan itu tidak boleh merugikan kepentingan-kepentingan individu lainnya. Dalam hal inilah negara berperan untuk menetapkan peraturan-peraturan sebagai instrument untuk menciptakan ketertiban dan kedamaian dalam masyarakat.

Sehubungan dengan hal itu, diperlukan suatu peraturan Perundang-undangan yang mengakomodir maksud tersebut. Sebagai tindak lanjut mewujudkan maksud tersebut, diundangkanlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

¹¹Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan (Kumpulan Karya Tulis)*, PT. Alumni, Bandung, 2002, hlm. 14

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hukum juga berperan dalam pembangunan ekonomi melalui negara. Hukum sangat diperlukan untuk menghindari konflik dalam memperebutkan sumber-sumber pemenuhan kebutuhan manusia yang terbatas, sebagai akibat permintaan akan kebutuhan yang tidak terbatas.¹²

Landasan konstitusional tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertuang dalam Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:¹³

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Konstitusi telah menjamin tentang perlindungan hukum yang sama kepada setiap orang dengan tidak membeda-bedakan terhadap suku, ras, budaya, agama dan perbedaan lainnya. Konstitusi juga telah menjamin akan pekerjaan setiap orang mengenai perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-

¹²Hermansyah, *Pokok-Pokok Hukum Persaingan Usaha di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 4

¹³Majelis Permusyawaratan Rakyat, *Undang-Undang Dasar 1945*, Cetakan kedua belas, Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta, 2013, hlm. 155

aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁴

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu adalah sebagai berikut :¹⁵

1. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan
3. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid atau doelmatigheid atau utility*).

Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat

¹⁴Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm.158.

¹⁵Musri Nauli, *Kesemrawutan Hukum Indonesia*, Melalui: <<http://www.kompasiana.com/musri-nauli/kesemwrawutan-hukum-indonesia>>, diakses pada tanggal 29 2020 Februari Pukul 13.25 WIB.

menolongnya, dengan demikian kendatipun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.¹⁶

Menurut Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut:

“perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah sebagai berikut:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang di tempuh ditentukan oleh para pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial. Secara garis besar ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni

¹⁶Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta, Laksbang Pressindo, 2010), hlm.59.

melalui pengadilan hubungan industrial (*Litigasi*) dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial (*Non Litigasi*).

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit sesuai dengan yang dikatakan oleh pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas-berkas tersebut untuk dilengkapi dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Dan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi, mediasi atau melalui arbitrase. Dan apabila para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan secara mediasi kepada mediator.

Berdasarkan Pasal 7 Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja

Mediasi dijelaskan bahwa tugas dari mediator hubungan industrial adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan hubungan industrial;
2. Pengembangan hubungan industrial;
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.

Dalam pasal tersebut dapat diketahui bahwa tugas mediator hubungan industrial bukan hanya sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan/sengketa yang terjadi antara para pihak namun juga memberikan pembinaan juga pengembangan hubungan industrial.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan penjelasan posisi atau kedudukan dari variable yang diamati (diteliti) serta korelasinya dengan variabel yang lain.

Dalam metode penelitian *explanatory* ini akan menjelaskan tentang mengenai peran mediator hubungan industrial yang telah diatur dalam Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis empiris*, atau yang sering disebut penelitian hukum sosiologis dan dapat pula disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.

Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di lapangan dengan maksud untuk mengetahui fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya sampai pada penyelesaian masalah.¹⁷

Penulisan ini mengkaji dan menganalisis tentang peran mediator hubungan industrial jika dibandingkan dengan peran mediator lain yang ada di Kabupaten Majalengka berdasarkan PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan dan Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

3. Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data

¹⁷Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 16.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:¹⁸

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau lapangan terkait yang berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara atau observasi langsung.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang pada umumnya dalam keadaan siap terbuat (*Ready Made*).

Bahan data sekunder tersebut berupa:

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini peraturan perundang-undangan yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

¹⁸Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Semarang: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 11.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Cara Mediasi;
 6. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.¹⁹
- c) Sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari pihak-pihak yang terkait yang juga berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara atau observasi secara langsung.

b. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati

¹⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2010), hlm. 12.

yang diperoleh dari fenomena dan gejala sosial dimasyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.²⁰

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan pelaporan yang diharapkan, penulis memakai teknik pengumpulan data sebagai berikut :²¹

a. Studi Lapangan

1) Observasi Partisipan

Yaitu penulis meninjau dan mengamati secara dekat dan ikut serta mengambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan secara langsung pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka, sehingga observasi disini dapat dijadikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan cara objektif terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti.

2) Interview/wawancara

SUNAN GUNUNG DJATI
 Dalam hal ini pengumpulan data dan informasi dilakukan langsung atau bertatap muka dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan berbagai pihak yang terkait untuk memperoleh informasi lebih mendalam secara mendetil tentang permasalahan yang akan diteliti.²² Responden

²⁰Amirudin, Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta:, Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 133.

²¹Sugiharto, *Teknik Sampeling*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 18.

²²*Ibid*, hal. 54

dalam penelitian ini adalah mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan dan menelaah data teoritis melalui literatur-literatur dengan cara mempelajari dan menelaah kajian dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan penyusunan laporan ini.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan suatu teknik pengumpulan dan menelaah data teoritis melalui literatur-literatur dengan caramempelajari dan menelaah kajian dalam literatur-literatur atau buku-buku serta catatan-catatan atau tulisan-tulisan maupun dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan penyusunan laporan ini.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data ini yang digunakan adalah metode *yuridis kualitatif*, yaitu analisis hukum yang tidak menggunakan angka-angka atau rumus-rumus dan dilakukan dengan mengklasifikasikan data yang terkumpul sesuai dengan perumusan masalah kemudian dikategorikannya dengan kerangka pemikiran yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan.²³

²³Abdurahmat Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 113.

Data yang sudah dikumpulkan kemudian secara umum dianalisis melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menginventarisir seluruh data dalam satuan-satuan sesuai dengan masalah yang diteliti.
- b. Menghubungkan data dengan teori yang sudah dikemukakan dalam kerangka pemikiran
- c. Mengkaji semua data yang terkumpul dari berbagai sumber, baik primer, sekunder, maupun tersier.
- d. Menarik kesimpulan dari data yang dianalisis dengan memperhatikan rumusan masalah.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan antara lain sebagai berikut:

- a. Lokasi Penelitian Kepustakaan:
 - 1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, di Jalan A.H. Nasution No. 105 Bandung.
 - 2) Perpustakaan Universitas Padjadjaran, di Jalan raya Bandung – Sumedang Km. 21 Jatinangor.
 - 3) Perpustakaan Universitas Majalengka, di Jalan Raya K.H. Abdul Halim No. 103 Majalengka.

b. Lokasi Penelitian Lapangan:

Penelitian lapangan dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka yang bertempat di Jalan Suma No. 422 Majalengka.

