

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Simpulan Penelitian
1.	Surya Sri Wulandari (2008)	Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sukoharjo	<p>1. Bagaimana peran Mediator dalam memfasilitasi perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Sukoharjo?</p> <p>2. Bagaimana tugas dan fungsi Mediator dalam memfasilitasi perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sukoharjo?</p>	<p>1. Peran Mediator dalam memfasilitasi perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Sukoharjo Sesuai dengan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-92/Men/VI/2004 yang menyebutkan bahwa Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.</p> <p>2. Dalam menjalankan peranannya, Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-92/Men/VI/2004.</p>
2.	Ali Faqhan Bysi (2016)	Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan	1. Bagaimanakah praktik mediasi dalam penanganan kasus perselisihan	1. Mediasi diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja. Apabila dicapai sebuah kesepakatan

		<p>Hubungan Industrial Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta</p>	<p>hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta?</p> <p>2. Apakah kendala yang dialami oleh Mediator dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta?</p>	<p>dari mediasi, maka dibuat perjanjian bersama di hadapan mediator, dan bila tidak terjadi kesepakatan, Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Apabila anjuran diterima kedua pihak maka dibuat perjanjian bersama, tetapi jika sebaliknya maka Mediator membuat risalah penyelesaian perselisihan yang dijadikan lampiran para pihak untuk melakukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.</p> <p>2. Kendala yang dialami Mediator adalah itikat baik para pihak, jenis perselisihan yang dihadapi, itikat baik para wakil pihak jumlah ganti rugi.</p>
3.	<p>Elvin Chaedar Alwasillah (2017)</p>	<p>Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</p>	<p>1. Bagaimanakah peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?</p> <p>2. Apakah faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam</p>	<p>1. Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan melalui proses mediasi, yaitu Mediator bertindak sebagai pihak netral dan penengah, membantu memecahkan masalah dan mencari jalan keluar atas perselisihan yang dihadapi. Implementasi peran tersebut dilaksanakan</p>

			penyelesaian perselisihan hubungan industrial?	<p>Mediator melalui tahap paham pra mediasi dan tahap mediasi.</p> <p>2. Faktor-faktor yang menghambat peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain, kurangnya pengetahuan para pihak tentang mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta belum adanya ruangan khusus untuk pelaksanaan mediasi pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro.</p>
--	--	--	--	---

Dari tabel hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah persamaan dalam hal objek penelitian, yaitu tentang peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu :

- 1) Perbedaan penelitian terdahulu No. 1 dengan penelitian ini adalah lokasi pada penelitian No. 1 adalah di Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, sedangkan penelitian ini berlokasi di Dinas Tenaga Kerja (Dinnaker) Kabupaten Purbalingga.

Objek yang dijadikan untuk penelitianpun berbeda, yakni penelitian terdahulu No. 1 objeknya berupa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jenis pemutusan hubungan kerja, sedangkan penelitian penulis objeknya berupa perselisihan hak.

- 2) Perbedaan penelitian terdahulu No. 2 dengan penelitian penulis adalah lokasi pada penelitian No. 2 adalah di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian penulis berlokasi di Dinas Tenaga Kerja (Dinnaker) Kabupaten Purbalingga.
- 3) Perbedaan penelitian terdahulu No. 3 dengan penelitian penulis adalah lokasi pada penelitian No. 3 adalah di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro, sedangkan penelitian penulis berlokasi di Dinas Tenaga Kerja (Dinnaker) Kabupaten Purbalingga.

B. Landasan Teori

1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-

keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut :⁶

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri atau orang lain.
- 3) Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh itu bebas karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.⁷

⁶ Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, hlm. 3.

⁷ R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, hlm. 49.

b. Pihak-pihak Yang Terlibat Dalam Ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan antara lain :⁸

1) Pekerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan berdasarkan kesepakatan pekerja dengan pengusaha.

2) Pengusaha

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan secara jelas bahwa pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan. Jadi pengusaha merujuk

⁸Etika Kurniasih, 2008, *Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dengan Pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo*, (Skripsi tidak dipublikasikan), Sukoharjo: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

pada orangnya, sedangkan perusahaan merujuk pada bentuk usahanya.

3) Organisasi Pekerja

Organisasi pekerja diperlukan sebagai wadah memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa serikat buruh/pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

4) Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha adalah wadah bagi para pengusaha untuk bergerak di bidang perekonomian dan ketenagakerjaan. Organisasi pengusaha yang ada di Indonesia adalah KADIN (Kamar Dagang dan Industri) dan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

5) Pemerintah

Pemerintah berperan melalui penetapan peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak. Bentuk campur tangan pemerintah bisa juga terlihat dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal bekerjanya tenaga kerja. Instansi yang dimaksud salah satunya adalah Dinas Tenaga Kerja.

c. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 *juncto* Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Nampak jelas bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja.⁹

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian di atas, jelas bahwa

⁹ Budi Santoso, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama (Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus)*, Malang: Universitas Brawijaya (UB) Press, hlm.4.

hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹⁰

d. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dari penjelasan tersebut, jelas terdapat tiga hal pokok yang wajib ada dalam perjanjian kerja, yaitu syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹¹

2) Unsur Perjanjian Kerja

Menurut Sarjana Belanda yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, bahwa perjanjian kerja harus memenuhi empat syarat yaitu :

a) Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Maksudnya adalah harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

¹⁰ Etika, Loc. Cit.

¹¹ Fitria Pratiwi dkk, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta Selatan: Visimedia, hlm.2.

b) Adanya unsur pelayanan (*service*)

Bahwa dalam hubungan kerja adanya hubungan subordinatif, sehingga diharapkan pekerja menggunakan tenaganya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

c) Adanya unsur waktu (*time*)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d) Adanya unsur upah (*payment*)

Upah adalah kontraprestasi yang akan diterima oleh pekerja, setelah melaksanakan perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya.

Jadi berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja yaitu dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri oleh pekerja, dan pekerja harus di bawah perintah orang lain, serta pekerjaan tersebut dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian, pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan

sebaliknya pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu.¹²

3) **Sarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Ada beberapa syarat sah perjanjian kerja, yaitu syarat subjektif, objektif, dan teknis. Berikut penjelasan dari syarat sah perjanjian tersebut :

a) Syarat Subjektif

Syarat subjektif merupakan syarat mengenai subjek perjanjian. Syarat ini ada dua, yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum.

b) Syarat Objektif

Syarat objektif adalah syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua yaitu, adanya pekerjaan yang dijanjikan dan karena sebab yang halal.

c) Syarat Teknis

Syarat teknis mencakup dua hal, yaitu sebagai berikut :

(1) Segala hal dan biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja, dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

(2) Perjanjian kerja dibuat rangkap dua dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.

¹² Abdul Ghofur Anshori, 2018, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia: Konsep, Regulasi, dan Implementasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 133.

pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.¹³

4) Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Tetapi dewasa ini perjanjian kerja umumnya secara tertulis, walaupun kadang-kadang masih ada yang disampaikan secara lisan. Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membolehkan hal tersebut, dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang berisi antara lain :

- a) Nama dan alamat pekerja
- b) Tanggal mulai bekerja
- c) Jenis pekerjaan
- d) Besarnya upah

Dalam perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja tertulis memuat :

¹³ Much. Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta Selatan: VisiMedia, hlm. 2-4.

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usahanya
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

(1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Pekerjaan dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu apabila :

- (a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- (b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- (c) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- (d) Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan

perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan satu kali dan paling lama dua tahun.

(2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun dalam kebiasaan.

Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat memberlakukan masa percobaan kepada pekerjanya asal hal tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis atau bila perjanjian kerjanya bersifat lisan masa percobaan harus dicantumkan dalam surat pengangkatan.¹⁴

5) Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa alasan, yaitu :

- a) pekerja meninggal dunia;
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁴ Etika, Op. Cit., 29-31.

e. Peraturan Perusahaan

Selain perjanjian kerja, ada juga peraturan yang berhubungan erat dengan hubungan kerja, yaitu peraturan perusahaan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha. Tetapi kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (Pasal 108 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Hal ini dapat dilihat bahwa ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan baru.¹⁵

¹⁵ Etika, Loc. Cit.

f. Hak dan Kewajiban Para Pihak

1) Hak dan Kewajiban Pekerja

- a) Hak dari pekerja yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- (3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

- b) Kewajiban dari pekerja yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (2) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

- (3) Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- (4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- (5) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.¹⁶

2) Hak dan Kewajiban Pengusaha

- a) Hak dari pengusaha yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

antara lain :

- (1) Berhak atas hasil pekerjaan.
- (2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
- (3) Berhak melakukan keputusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

- b) Kewajiban dari pengusaha yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, antara lain :

- (1) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

¹⁶ Tommy Simatupang, April 2017, Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *BerandaHukum.com*, diunduh dari <https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html>, tanggal 17 Januari 2019.

- (3) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (4) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (5) Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.¹⁷

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

b. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Bilamana suatu hubungan kerja yang ada antara pengusaha dengan pekerjaannya sudah tidak dapat dipertahankan lagi, sedangkan penyelesaian keluh kesah yang diusahakan antara kedua belah pihak tanpa melibatkan pihak luar tidak menampakkan hasil

¹⁷ Tommy Simatupang, April 2017, Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut UUn No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *BerandaHukum.com*, diunduh dari <https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html>, tanggal 17 Januari 2019.

yang diharapkan, maka hal inilah awal timbulnya perselisihan hubungan industrial.¹⁸

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 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.

c. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

1) Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹⁸ Surya Sri Wulandari, 2008, *Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sukoharjo*, (Skripsi tidak dipublikasikan), Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif pekerja yaitu hak yang bersifat ekonomis, hak yang bersifat politis, dan hak yang bersifat medis.

2) Perselisihan Kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.¹⁹

d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan serikat pekerja dengan pengusaha yang dulu diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sekarang menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dikenal dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁰

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat ditempuh melalui jalur litigasi dan non litigasi. Penyelesaian di luar pengadilan atau non litigasi terdiri dari perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, dan arbitrase hubungan industrial. Sedangkan penyelesaian dengan jalur litigasi dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial.²¹

Penyelesaian sengketa melalui pengadilan berpedoman pada hukum acara yang mengatur persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu sengketa dapat diajukan serta upaya-upaya yang dapat dilakukan. Sedangkan sengketa di luar pengadilan adalah

¹⁹ Zulfa Simatur R, 2015, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta Selatan: Visi Media, hlm. 71-73.

²⁰ Yetniwati dkk, 2014, Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, *Jurnal Dinamika Hukum*, 14 (2), hlm. 251.

²¹ Surya, Loc. Cit.

penyelesaian sengketa yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan prosedur penyelesaian atas suatu sengketa diserahkan sepenuhnya kepada para pihak yang bersengketa.²²

3. Mediasi Hubungan Industrial

Mediasi adalah cara menyelesaikan perselisihan melalui proses negosiasi untuk mendapatkan kesepakatan para pihak dengan bantuan seorang mediator. Substansi mediasi adalah proses itu harus diikuti dengan serius untuk mencapai rekonsiliasi. Mediasi bukan hanya untuk memenuhi persyaratan legalitas formal, tetapi juga sebagai upaya sungguh-sungguh yang harus dilakukan oleh para pihak untuk mencapai kesepakatan demi diri mereka sendiri dan bukan untuk keadilan hakim, atau bahkan kepentingan penengah.²³

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

²² Jimmy Joses Sembiring, 2011, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi & Arbitrase)*, Jakarta Selatan: Visimedia, hlm. 2.

²³ Ana Veronica Pont, 2015, The Existence Of Non-Litigation Mediation In Indonesia, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4 (8), hlm. 109-110.

Dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial, mediasi merupakan suatu terobosan yang bisa digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan dengan menggunakan jalur pengadilan. Selain itu, mediasi lebih mudah jika dibandingkan dengan menggunakan sistem penal, karena dalam mediasi dilakukan untuk mendapatkan *win-winsolution*, yaitu menang sama menang untuk mencari penyelesaian jalan tengah atas perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak.²⁴

Pengaturan mengenai tata kerja mediasi terdapat dalam Pasal 13 sampai Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Dalam Pasal 13 sampai Pasal 17 menjelaskan mengenai langkah-langkah yang dilakukan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan

²⁴ Muhamad Hasan Muaziz, 2013, *Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)*, (Skripsi tidak dipublikasikan), Semarang: Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

perselisihan. Selama waktu tujuh hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Apabila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih diketahui mediator. Apabila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama sepuluh hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam sepuluh hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya. Apabila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam tiga hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam tiga puluh hari kerja.²⁵

²⁵ Elvin Chaedar Alwasillah, 2017, *Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerda dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Skripsi tidak dipublikasikan), Bandar Lampung: Fakultas Hukum Universitas Lampung.

4. Mediator Hubungan Industrial

a. Pengertian Mediator

Mediasi adalah proses sukarela dan informal dimana para pihak yang berselisih memilih pihak ketiga yang netral yaitu satu atau lebih banyak individu untuk membantu mereka mencapai penyelesaian yang dapat diterima bersama. Tidak seperti hakim atau arbiter, mediator tidak memiliki kekuatan untuk memaksakan solusi terhadap para pihak yang berselisih. Peran mediator dalam proses mediasi sangat bervariasi, tergantung pada jenis perselisihan dan pendekatan mediator. Para mediator dapat menggunakan berbagai teknik, misalnya membantu pihak-pihak untuk berkomunikasi secara efektif dan mengembangkan sikap kooperatif dalam penyelesaian masalah, serta mengidentifikasi dan mempersempit masalah.²⁶

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis

²⁶ Oyesola Animashaun, Kola O. Odeku, 2014, Industrial Conflict Resolution using Court-connected Alternative Dispute Resolution, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (16), hlm. 685.

kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

b. Syarat-syarat Mediator

Pada setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat.²⁷

Menurut Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Warga negara Indonesia.
- 3) Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
- 5) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- 6) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
- 7) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
- 8) Memiliki sertifikat kompetensi dan;
- 9) Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.

c. Pengangkatan Mediator

²⁷ Ujang Charda S, 2017, Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1 (1), hlm. 14.

Pengangkatan seorang mediator diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014.

d. Tugas Mediator

Tugas mediator menurut Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, mediator bertugas untuk melakukan :

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

e. Kewajiban Mediator

Berdasarkan Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai kewajiban :

- 1) Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi.
- 2) Memanggil para pihak yang berselisih.
- 3) Memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi.
- 4) Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan.
- 5) Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan.
- 6) Membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 7) Menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh.
- 8) Membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.
- 9) Mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

f. Kewenangan Mediator

Kewenangan yang dimiliki oleh mediator diatur dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014. Bunyi dari Pasal 10 adalah sebagai berikut :

- 1) Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai kewenangan :
 - a) meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
 - b) meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak;
 - c) menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
 - d) meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau lembaga terkait; dan
 - e) menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.
- 2) Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mediator berwenang menolak para pihak dan/atau pemegang surat kuasa apabila ada indikasi menghambat proses mediasi.
- 3) Mediator sebelum melakukan proses mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang dihadapi para pihak.
- 4) Klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi.

g. Kedudukan Mediator

Kedudukan seorang mediator diatur dalam Pasal 11 dan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014. Berdasarkan Pasal 12, mediator berkedudukan di :

- a. Kementerian;
- b. Dinas Provinsi;
- c. Dinas Kabupaten/Kota.

h. Fungsi dan Peran Mediator

Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa fungsi, yakni :

- 1) Sebagai katalisator, yakni mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi dan bukan sebaliknya, yakni menyebabkan terjadinya salah pengertian di antara para pihak.
- 2) Sebagai pendidik, yakni berusaha memahami kehendak, aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan dan kendala usaha dari para pihak
- 3) Sebagai penerjemah, yakni harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak yang lainnya melalui bahasa, atau ungkapan yang enak didengar oleh pihak lainnya, tetapi tanpa mengurangi maksud atau sasaran yang hendak dicapai oleh si pengusul.
- 4) Sebagai narasumber, yakni harus mampu mendayagunakan atau melipatgandakan kemanfaatan sumber-sumber informasi yang tersedia.
- 5) Sebagai penyanggah berita jelek, yakni harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional.
- 6) Sebagai agen realitas, yakni harus memberitahu atau memberi pengertian secara terus terang kepada satu atau para pihak, bahwa sasarannya tidak mungkin atau tidak masuk akal untuk dicapai melalui proses perundingan.

- 7) Sebagai kambing hitam, yakni harus siap menjadi pihak yang dipersalahkan apabila ada pihak yang tidak sepenuhnya merasa puas terhadap prasyarat-prasyarat dalam kesepakatan.²⁸

i. Pemberhentian Mediator

Pengaturan mengenai pemberhentian seorang mediator ada dalam Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014. Berdasarkan Pasal 18, pemberhentian terhadap mediator dapat dikarenakan oleh :

- 1) permintaan sendiri;
- 2) tidak bertugas lagi pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota;
- 3) berhenti sebagai pegawai negeri sipil;
- 4) pensiun; atau
- 5) meninggal dunia.

j. Pembinaan dan Sanksi Administratif

Pembinaan dan sanksi administratif untuk mediator terdapat dalam Pasal 21 dan Pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014. Berdasarkan Pasal 21, pembinaan yang dilakukan yaitu :

- 1) Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota melakukan pembinaan terhadap mediator.
- 2) Dalam hal mediator tidak melakukan tugas dan kewajibannya, Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota dapat memberikan teguran lisan dan teguran tertulis.
- 3) Bentuk teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam format 19 lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

²⁸ Elvin, Op. Cit., hlm. 34.

Sedangkan sanksi yang dikenakan terhadap mediator terdapat pada Pasal 22, yang isinya yaitu :

Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil.



C. Kerangka Pemikiran

