

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia hubungan industrial (industrial relation) merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.13 tahun 2003)¹.

Disamping itu masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas².

Kedudukan Pekerja dan Pengusaha adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial³. Disamping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial yaitu masyarakat. Masyarakat menjadi subyek hukum hubungan industrial karena bagaimanapun juga hubungan

¹Lalu Husni; Penyelesaian hubungan Industrial; Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2007, hlm. 17

²Asri Wijayanti; Hukum Ketenagakerjaan pascareformasi; Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 56

³ Ibid

industrial itu akan berdampak bagi masyarakat sekitar lokasi hubungan industrial itu berlangsung. Dampak itu dapat berupa dampak positif atau dampak negatif. Mempunyai dampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan pekerja hanya dipandang sebagai obyek. Obyek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Obyek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Namun kenyataan yang terjadi pekerja hanya dianggap sebagai obyek dalam suatu hubungan kerja. pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan. Bukan dianggap sebagai faktor intern yaitu sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan.

Pengusaha dapat dengan leluasa menekan pekerjaanya bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan para pekerja. Misalnya pengusaha memperkerjakan pekerjaanya melebihi waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja tanpa membayar uang lembur pekerja, pengusaha dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerjaanya karena melakukan

kesalahan, kelalaian tanpa memberikan uang pesangon, uang penghargaan, uang bantuan, uang dalam bentuk lain.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apapun alasan atau penyebabnya merupakan suatu keadaan yang tidak menguntungkan terutama bagi pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja berarti hilangnya mata pencaharian yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi pekerja dan keluarganya⁴. Hal-hal inilah yang menjadi penyebab munculnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial menurut pasal 1 angka 1 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja/ buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Posisi pekerja yang lemah membutuhkan suatu wadah yang dapat memperjuangkan dan melindungi hak-hak pekerja. Dengan keadaan tersebut peranan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinas Nakertrans) melalui mediator dalam menyelesaikan perselisihan tersebut mempunyai peran yang sangat penting. Namun, sebelum sampai pada tahap mediasi yang dilakukan oleh mediator, Upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang di tempuh ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan

⁴ Mohd. Syaifui Syamsudin & Wiludjeng saparjati; pengaturan pemutusan kerja; jakarta,2000, hlm. 1

hubungan industrial itu sendiri. Secara garis besar ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni melalui pengadilan hubungan industrial dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian diluar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Hal tersebut dimaksudkan agar perselisihan tersebut tidak mengganggu pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Adapun cara-cara yang dapat di tempuh di luar pengadilan hubungan industrial antara lain adalah bipatrit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase⁵.

Bipatrit adalah mekanisme pertemuan atau mempertemukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh disatu pihak dengan pengusaha dipihak lain atau antara serikat pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam

⁵ Reytman Aruan, Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial; Bekasi : mitra Sinergi Bangun Insan Negeri, 2007; Hlm. 9

jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal⁶.

Untuk perundingan yang mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Dinas Nakertrans) setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. 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 arbitrase⁷. 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. Salah satu alternatifnya perselisihan diluar pengadilan dapat ditempuh penyelesaian melalui mediasi. Untuk itu pemerintah dalam hal ini Depnakertrans telah menetapkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no. 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi sebagai peraturan pelaksanaannya. Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah “Pegawai Instansi pemerintah yang bertanggung jawab

⁶ Gandi Sugandi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase; Jakarta, 2007, Hlm. 13

⁷ Reytman Aruan, Op.Cit, Hlm. 25-26

dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Perilaku Dan Tanggung jawab mediator⁸: Mediator harus bertindak obyektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk tidak terjadi perselisihan yang meluas dikalangan pekerja / buruh dan pengusaha.

1. Mediator harus mempunyai pengalaman (pengabdian) dan tanggung jawab yang besar dan memiliki perilaku atau kepekaan yang dilandasi sikap social dan sikap mental yang jujur, adil, tidak memihak, tanggang rasa, sopan santun, menghargai pendapat orang lain dan mempunyai itikad baik.
2. Mediator harus menguasai ketentuan perundang-undang, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan yang bersangkutan dan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup mengenai masalah hubungan industrial, masalah ketenagakerjaan serta wawasan lainnya yang terkait dengan hubungan industrial.
3. Mediator berkewajiban merahasiakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas jabatannya seperti neraca perusahaan, tingkat pemasaran produksi dan lain sebagainya kecuali dalam melaksanakan tugas kewajiban perlu memberitahukan yang cukup dengan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan.

Dalam melakukan mediasi, mediator dituntut untuk netral, tidak berpihak kepada salah satu pihak. Penyelesaian peselisihan hubungan industrial melalui mediasi bertujuan untuk⁹ :

1. Menghasilkan suatu kesepakatan yang dapat diterima dan dijalankan oleh para pihak yang berselisih
2. Mempersiapkan para pihak yang berselisih untuk menerima konsekwensi dari kesepakatan yang mereka buat
3. Mengurangi kekhawatiran dan dampak negatif lainnya dari suatu perselisihan dengan cara membantu pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian secara konsensus.

⁸ Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi RI “pedoman kerja mediator hubungan Industrial” (Buku Pedoman), Hlm. 23

⁹ Reytman Aruan, Op.Cit, Hlm 28

Mediator di Dinas Nakertrans Kota Kupang dalam Menjalankan Peranannya tidak terlepas dari peranan yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 sebagaimana dijelaskan diatas. Peranan yang dimaksud umumnya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Kupang yang masuk ke Dinas Nakertrans Kota Kupang dalam tahun 2015 adalah sebanyak 50 kasus. Hampir sekitar 80% merupakan kasus PHK, sebagiannya merupakan kasus perselisihan hak dan perselisihan antara serikat pekerja. Dalam penyelesaiannya para pihak cenderung memilih melalui jalur mediasi. Dalam hal ini, peranan mediator sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara para pihak. Untuk mencapai suatu penyelesaian yang bisa diterima oleh para pihak, tentunya peranan mediator perlu dilaksanakan sebagaimana sudah diatur dalam undang-undang.

Dari latar belakang di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian terhadap peranan yang dimainkan oleh mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan industrial dengan Judul penelitian :
“PERANAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS NAKERTRANS KOTA KUPANG DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004”.

1.2. Rumusan masalah

Melihat pada latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah:

1. Bagaimana Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Nakertrans Kota Kupang di Tinjau dari UU No. 2 tahun 2004?
2. Hambatan-hambatan apa saja dalam pelaksanaan peranan mediator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Mengetahui Bagaimana Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Nakertrans Kota Kupang di Tinjau dari UU No. 2 tahun 2004
- 2) Menemukan Hambatan-hambatan apa dalam pelaksanaan peran mediator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

1.3.2. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis :

1.3.2.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan adanya penambahan pengetahuan dan dapat memperkaya kepustakaan dibidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan/perburuhan.

1.3.2.2.Manfaat Praktis

1.3.2.2.1. Bagi Tenaga Kerja/Buruh

Dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercipta kerjasama yang baik antara tenaga kerja dengan pengusaha.

1.3.2.2.2. Bagi Pegawai Mediator

Dapat memberikan sumbangan informasi kepada pegawai mediator untuk lebih bersifat aktif dalam merespon permasalahan hubungan industrial.

1.4. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis mencoba menggambarkan pemikiran para ahli yang kemudian digunakan sebagai landasan untuk penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1.4.1. Peranan (*Role*)¹⁰

Menurut Soerjono Soekanto dalam buku sosiologi suatu pengantar, Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. pembedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan, karena yang satu tergantung pada yang lainnya dan sebaliknya. Tak ada

¹⁰ Soerjono soekanto; Sosiologi Suatu Pengantar; jakarta, PT Raja Grafindo persada, Hlm. 268-273

peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana halnya dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan karena ia mengatur perilaku seseorang. Peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan akan dapat menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya. Hubungan-hubungan sosial yang ada dalam masyarakat, merupakan hubungan antara peranan-peranan individu dalam masyarakat. peranan diatur oleh norma-norma yang berlaku. Misalnya, norma kesopanan menghendaki agar seorang laki-laki bila berjalan bersama seorang wanita, harus disebelah luar.

Peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam masyarakat (*yaitu social-position*) merupakan unsur statis yang lebih banyak menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Jadi, seseorang

menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan. Peranan mencakup tiga hal, yaitu :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Perlu pula disinggung perihal Fasilitas-Fasilitas bagi peranan individu (*role-facilities*). Masyarakat biasanya memberikan fasilitas-fasilitas pada individu untuk menjalankan peranan. Lembaga-lembaga kemasyarakatan merupakan bagian masyarakat yang banyak menyediakan peluang-peluang untuk pelaksanaan peranan. Kadang-kadang perubahan struktur suatu golongan kemasyarakatan menyebabkan fasilitas-fasilitas bertambah. Akan tetapi sebaliknya, juga dapat mengurangi peluang-peluang apabila terpaksa diadakan rasionalisasi sebagai akibat perubahan struktur organisasi.

Sejalan dengan adanya status-conflik, juga ada *conflik of roles*. bahkan kadang-kadang suatu pemisahan antara individu dengan peranannya yang sesungguhnya harus dilaksanakannya. hal ini dinamakan *roles-distance*. Gejala tadi timbul apabila individu

merasakan dirinya tertekan. Karena dia merasa dirinya tidak sesuai untuk melaksanakan peranannya yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Dengan demikian dia tidak melaksanakan peranannya dengan sempurna atau bahkan menyembunyikan dirinya, apabila dia berada dalam lingkaran sosial yang berbeda. Lingkaran sosial atau social circle adalah kelompok sosial dimana seorang mendapat tempat serta kesempatan untuk melaksanakan peranannya. Setiap peranan bertujuan agar antara individu-individu yang melaksanakan peranan tadi dengan orang-orang disekitarnya yang bersangkutan, atau ada hubungannya dengan peranan tersebut, terdapat hubungan yang diatur oleh nilai-nilai sosial yang diterima dan ditaati oleh kedua belah pihak. nilai-nilai sosial tersebut.

Pembahasan perihal aneka macam peranan yang melekat pada individu-individu dalam masyarakat penting bagi hal-hal sebagai berikut :

- a. Bahwa peranan-peranan tersebut harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya.
- b. Peran tersebut seyogianya diletakkan pada individu-individu yang oleh masyarakat dianggap mampu melaksanakannya. Mereka harus terlebih dahulu terlatih dan mempunyai hasrat untuk melaksanakannya.
- c. Dalam masyarakat kadangkala dijumpai individu-individu yang tak mampu melaksanakan peranannya sebagaimana

diharapkan oleh masyarakat. Karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan arti kepentingan-kepentingan pribadi terlalu banyak.

- d. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang-peluang yang seimbang. Bahkan seringkali terlihat betapa masyarakat membatsi peluang-peluang tersebut.

Di Indonesia terdapat kecendrungan untuk lebih mementingkan kedudukan ketimbang peranan. Gejala tersebut terutama disebabkan adanya kecendrungan kuat untuk lebih mementingkan nilai materialisme daripada spiritualisme. Nilai materialisme didalam kebanyakan hal diukur dengan adanya atribut-atribut atau ciri-ciri tertentu yang bersifat lahiriah dan didalam kebanyakan hal bersifat konsumtif. Memang perlu diakui, bahwa di Indonesia peranan juga mendapatkan penghargaan tertentu, akan tetapi belum proposional sifatnya. Padahal, menjalankan peranan berarti melaksanakan hak dan kewajiban secara bertanggungjawab. Apabila seorang pegawai negeri, misalnya lebih mementingkan kedudukan daripada peranannya, maka dia akan menuntut agar warga masyarakat lebih banyak melayaninya (padahal, peranan seorang pegawai negeri adalah memberikan pelayanan kepada warga masyarakat). Faktor inilah yang antara lain menyebabkan terjadinya halangan-halangan didalam menerapkan birokrasi yang positif.

Didalam interaksi sosial kadang-kadang kurang disadari, bahwa yang paling penting adalah melaksanakan peranan. Tidak jarang terjadi bahwa didalam proses interaksi tersebut, kedudukan lebih dipentingkan, sehingga terjadi hubungan-hubungan timpang yang seharusnya tidak terjadi. Hubungan-hubungan yang timpang tersebut lebih cenderung mementingkan bahwa suatu pihak hanya mempunyai hak saja sedang pihak lain hanya mempunyai kewajiban belaka.

1.4.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dalam hal apabila penyelesaian perselisihan melalui Bipartit antara Pengusaha dengan buruh tidak dapat tercapai, maka Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat kepada pekerja/buruh dan Pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian Hubungan Industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga Mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Pengertian mediasi hubungan industrial dalam pasal 1 angka 11 UU PPHI 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.

Selanjutnya yang 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 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. (Pasal 1 angka 12 UU PPHI).

Terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terdapat dua kemungkinan putusan. Kemungkinan pertama, para pihak yang berselisih menerima hasil-hasil mediasi / tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Kemungkinan kedua para pihak yang berselisih tidak menerima hasil-hasil mediasi / tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Apabila terjadi kesepakatan dalam proses mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti

pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama (pasal 13 ayat 1 dan 3 huruf a).

Selanjutnya terhadap kemungkinan salah satu pihak tidak melaksanakan isi/ketentuan yang tertuang dalam perjanjian bersama pasal 13 ayat 3 huruf b UU PPHI memberikan aturan yang memungkinkan kepada pihak yang dirugikan untuk mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

1.5. Kerangka Konsepsional

1.5.1. Peranan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peranan mempunyai arti fungsi atau tugas, arti peranan,yaitu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Jadi suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana peranan lembaga itu dapat menyelesaikan atau mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat meskipun tidak semuanya teratasi¹¹.

Menurut Soerjono Soekanto dalam buku sosiologi suatu pengantar, Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan.

¹¹ <http://kbbi.web.id/peran/.diakses> pada tanggal:29-02-2016

1.5.2. Mediator

Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 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 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.

1.5.3. Peranan Mediator

Pasal 1 angka 12 Undang-undang No. 2 tahun 2004 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.

Dalam Black's Law Dictionary (1990 : 981) disebutkan *“Mediation Is a private, informal dispute resolution process in which a neutral third person, the mediator, helps disputing parties to reach an agreement. The mediator has no power to impose a decision on the parties (mediasi adalah proses penyelesaian sengketa oleh orang ketiga yang netral, mediator, untuk membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan. Mediator*

*tidak memiliki kekuasaan untuk memaksa para pihak yang bersengketa)*¹².

Seorang Mediator mempunyai peranan yang sangat besar dalam menyukseskan terselenggaranya proses mediasi. Oleh sebab itu seorang Mediator harus bersifat Independen, dia tidak mempunyai kepentingan financial atau kepentingan lain selain kepentingan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, dengan demikian seorang Mediator harus bersifat Proposional dan tidak memihak kepada siapa pun.

Dalam pasal 9 undang-undang Nomor 2 tahun 2004 disebutkan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang mediator yaitu sebagai berikut :

- a. Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Warga Negara Indonesia.
- c. Berbadan Sehat Menurut Surat Keterangan Dokter.
- d. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan.
- e. Berwibawa, Jujur, Adil, Dan Berkelakuan Baik.
- f. Berpendidikan Sekurang-Kurangnya Strata Satu.
- g. Syarat Lain Yang Ditetapkan Oleh Menteri.

Adapun syarat lain yang harus dipenuhi oleh seorang mediator adalah syarat-syarat yang terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17

¹² Ibid Hlm. 1

Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi, dimana syarat tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggungjawab dibidang tenaga kerja.
- b. Beriman dan bertaqwa Kepada Tuhan yang Maha Esa.
- c. Warga Negara Indonesia.
- d. Berbadan Sehat Menurut Surat Keterangan Dokter.
- e. Menguasai Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan.
- f. Berwibawa, Jujur, Adil, dan Berkelakuan Baik.
- g. Berpendidikan Sekurang-Kurangnya Strata Satu.
- h. Memiliki sertifikat kompetensi, dan
- i. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari menteri

Syarat-syarat diatas benar-benar harus dipenuhi oleh seorang mediator karena tugas yang dibebankan kepadanya sangat besar, seorang mediator sangat diharapkan bisa menyelesaikan proses mediasi dengan lancar dan menghasilkan kesepakatan antar pihak-pihak yang berselisih.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, tidak terdapat unsur paksaan dalam mediasi. Masing-masing pihak yang berselisih meminta secara sukarela kepada mediator untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Mediator hanya sebatas membantu para

pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang kemudian diputuskan oleh pihak-pihak yang bersengketa itu sendiri.

Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi, Dalam menjalankan tugasnya, mediator sebagai penengah yang netral berkewajiban untuk :

1. Meminta para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi
2. Memanggil para pihak yang berselisih untuk didengar keterangan yang diperlukan
3. Mengatur dan memimpin mediasi
4. Membantu membuat perjanjian bersama jika 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.

Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi, dalam menjalankan kewajibannya, mediator mempunyai kewenangan untuk:

1. Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan hubungan industrial mempunyai kewenangan:
 - a. Meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis
 - b. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak
 - c. Memanggil dan menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan
 - d. Meminta dokumen dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota atau lembaga terkait
 - e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa khusus

2. Selain Kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mediator berwenang menolak para pihak dan/ pemegang surat kuasa apabila menghambat proses mediasi.
3. Mediator sebelum melakukan proses mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan yang dihadapi para pihak
4. Klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan melengkapi data

Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak adanya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihannya melalui Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya.

Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi, Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, mediator mengambil langkah penyelesaian sebagai berikut :

- a. Melakukan penelitian berkas perselisihan
- b. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas
- c. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat
- d. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama
- e. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator
- f. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan hasil kesepakatan / perjanjian bersama yang telah ditanda tangani untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran

- g. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.5.4. Perselisihan Hubungan Industrial

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

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 bersama¹³.

Pada umumnya, setiap perselisihan yang disebutkan di atas dapat diserahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sebelum mengangkat kasus ke Pengadilan, terdapat beberapa langkah awal atau solusi alternatif yang harus dilakukan terlebih

¹³ Sehat Damanik, Hukum Acara Perburuhan: Jakarta, DSS Publishing, 2006, Hlm. 21

dahulu, melalui: negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi. Metode lain untuk penyelesaian perselisihan adalah melalui arbitrase yang keputusannya bersifat final dan mengikat.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

a) Perselisihan hak

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.

b) Perselisihan kepentingan

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.

c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

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 keserikat pekerjaan.

1.6. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan metode sebagai berikut :

1.6.1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Ilmu Hukum Empiris, suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat. Penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis. Aspek yuridis karena penelitian ini merupakan salah satu masalah hukum yang melibatkan penegak hukum dalam hal ini pegawai mediator, sedangkan aspek sosiologis karena dalam penelitian ini penulis meneliti bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Nakertrans kota Kupang.

1.6.3. Aspek-Aspek yang diteliti

Adapun aspek-aspek yang diteliti :

- a. Bagaimana Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Hambatan-hambatan apa saja yang dialami mediator dalam melaksanakan peranan sebagai mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

1.6.4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Nakertrans Kota Kupang

1.6.5. Populasi, Sampel, dan Responden

1.6.5.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai mediator yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang sebanyak 3 Orang dan Para Pihak Yang Berselisih sebanyak 4 orang

1.6.5.2. Sampel

Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena populasi yang ingin diteliti terjangkau

1.6.5.3. Responden

Yang menjadi responden penelitian ini adalah :

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| a. Kepala Dinas Nakertrans | : 1 orang |
| b. Pegawai Mediator | : 2 orang |
| c. Para Pihak Yang Berselisih | : 4 orang |
| <hr/> | |
| Jumlah | : 7 orang |

1.6.6. Jenis dan Sumber data

1.6.6.1. Data Primer yakni data utama yang dipakai untuk menjelaskan peranan mediator yang diperoleh secara langsung melalui studi kasus, dan wawancara (interview) dilapangan dengan instansi atau pihak terkait.

1.6.6.2. Data Sekunder yakni data hasil olahan yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara tahun 2006 nomor 14);
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39);
- c) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6);
- d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435).

1.6.6.3. Data Tersier yakni data yang dapat menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder yang berupa kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

1.6.7. Teknik Pengumpulan Data

1.6.7.1. Wawancara (Interview)

Peneliti melakukan tanya jawab antara peneliti dengan responden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dengan menggunakan metode wawancara langsung.

1.6.7.2. Studi Dokumen (Studi Pustaka)

Untuk dapat mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan Peranan Mediator Dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Nakertrans kota Kupang.

1.6.8. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul akan diolah dan di analisis dengan tahap-tahap sebagai berikut :

1.6.8.1. Editing

Yaitu memeriksa dan meneliti kebenaran data yang diperoleh untuk dipertanggungjawabkan.

1.6.8.2. Coding

Yaitu menyusun secara teratur dan sistematis semua data yang diperoleh dengan kebutuhan analisis.

1.6.8.3. Tabulasi

Yaitu menyusun secara teratur dan terperinci semua data yang diperoleh dalam bentuk tabel.

1.6.9. Teknik Analisis data

Data-data yang terkumpul akan dianalisis memakai metode deskriptif kualitatif yaitu suatu model analisa data yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai permasalahan dengan berlandaskan pada kerangka pemikiran dan menerangkan dengan menggunakan rangkaian kata yang sesuai untuk menggambarkan data yang diperoleh di lapangan