

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia mempunyai sifat, watak dan kehendak sendiri-sendiri. Namun di dalam masyarakat manusia mengadakan hubungan satu sama lain, mengadakan kerjasama, tolong menolong, bantu-membantu untuk memperoleh keperluan hidupnya. Akan tetapi keperluan tersebut sering pula berlainan bahkan bertentangan, sehingga dapat menimbulkan pertikaian yang mengganggu keserasian hidup bersama. Dalam hal ini orang yang kuat menindas orang yang lemah untuk menekankan kehendaknya dan akan menimbulkan perselisihan. Oleh karena itu dalam masyarakat yang teratur, manusia itu harus memperhatikan kaedah-kaedah, norma-norma ataupun peraturan-peraturan yang ada dan hidup dalam masyarakat dimana ia berada.¹

Indonesia merupakan suatu Negara hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, oleh karena itu setiap manusia ataupun subjek hukum yang ada di Indonesia harus mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam menjalankan kehidupannya. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha di Indonesia diatur sedemikian rupa oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis di antara mereka. Namun dalam

¹ C.S.T. Kansil, 1984, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 33.

kenyataannya walaupun sudah diatur tetap saja ada kemungkinan terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tersebut.²

Dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa dalam rangka memenuhi hak asasi warga negaranya tersebut pemerintah memerlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan. Untuk menjamin dan melindungi hak asasi tersebut, maka pemerintah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui kebijakan dan instrumen hukum, menerbitkan berbagai peraturan perundang-undangan, agar setiap warga negara terlindung haknya untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, dalam mencari dan memilih kesempatan kerja yang ada. Selama bekerja, mereka mendapatkan jaminan perlindungan dari kehilangan pekerjaan semena-mena.³

Bekerja dalam konsepsi bangsa Indonesia, tidak saja mempunyai dimensi ekonomis, namun juga berdimensi sosial, bahkan sebagai ibadah. Apabila seseorang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus di lakukan, dimana ada perintah, upah dan waktu, maka disitu ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang sifatnya individual.⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Hubungan Industrial adalah

² Khairani, 2009, *Hukum Perburuhan /Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, hlm. 162.

³ Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2005, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, hlm. 1.

⁴ Suwanto, 2003, *Hubungan Industrial dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, hlm. 1.

Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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.

Di dalam hubungan industrial tidak dibenarkan tindakan-tindakan di luar batas kemanusiaan dalam konteks hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” akan tetapi dalam pelaksanaannya, ternyata masih sering terjadi pergesekan nilai-nilai hubungan industrial yang memungkinkan timbulnya konflik di dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang dimaksud dengan 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. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang PPHI bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui dua jalur yaitu melalui jalur pengadilan dan diluar pengadilan.

Ada satu hal yang menggembirakan dalam pengaturan penyelesaian perselisihan menurut Undang-Undang PPHI ini yakni diberikannya peluang kepada masyarakat untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja baik secara perorangan maupun secara kolektif. Hal ini agaknya sebagai implementasi ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Masyarakat disini adalah pihak dari luar ditunjuk oleh salah satu pihak yang bersengketa sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan, yakni berasal dari orang perorangan atau lembaga yang mempunyai kapasitas di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.⁵

Pada prinsipnya jika terjadi perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang PPHI mengharuskan penyelesaian setiap perselisihan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004).⁶

Apabila upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit gagal, maka perselisihan hak harus diselesaikan melalui mediasi (dimana yang menjadi mediator merupakan pegawai dari instansi pemerintah). Setiap penyelesaian perselisihan melalui perundingan mediasi, haruslah dibuat risalahnya dan ditandatangani para pihak. Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan

⁵ Khairani, 2009, Op. Cit., hlm. 171.

⁶ Ibid, hlm. 173.

yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.⁷

Dalam rangka mewujudkan proses sederhana, cepat dan murah, Pasal 154RBG/130 HIR yang mengatur upaya perdamaian masih dapat diintensifkan. Caranya, mengintegrasikan proses mediasi ke dalam prosedur perkara. Mediasi merupakan bagian dari hukum acara perdata yang dapat memperkuat dan mengoptimalkan fungsi lembaga peradilan dalam penyelesaian sengketa. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan, mewajibkan terlebih dahulu ditempuh upaya perdamaian dengan bantuan mediator. Paling lama sehari setelah sidang pertama para pihak harus memilih mediator yang dimiliki oleh Pengadilan dan yang tidak tercantum dalam daftar Pengadilan.

Apabila tidak tercapai kesepakatan mengenai mediator tersebut maka wajib menunjuk mediator dari daftar yang disediakan oleh Pengadilan saja. Apabila hal tersebut tidak juga berhasil, dalam jangka satu hari kerja berdasarkan penetapan, Ketua majelis berwenang menunjuk seorang mediator. Proses mediasi harus selesai dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak pemilihan atau penetapan penunjukan mediator.

Apabila mediasi berhasil, kesepakatan lengkap dengan klausula pencabutan perkara atau pernyataan perkara telah selesai disampaikan dalam

⁷ Della Feby, dkk, 2007, *Praktik Pengadilan Hubungan Industrial : Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, hlm. 4.

sidang. Majelis Hakim kemudian akan mengukuhkan kesepakatan itu sebagai akta perdamaian. Tetapi apabila gagal adalah tugas mediator untuk melaporkannya secara tertulis kepada Majelis Hakim. Konsekuensi kegagalan tersebut memaksa Majelis Hakim melanjutkan proses perkara.⁸ Penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur pengadilan proses beracaranya sama seperti hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Perbedaannya hanya pada pokok gugatan dan tingkat pemeriksaan/persidangan di pengadilan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 11 disebutkan bahwa 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 ditengahi oleh seorang atau lebih mediator.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi memiliki beberapa keuntungan yaitu penyelenggara proses mediasi tidak diatur secara rinci dalam undang-undang, sehingga para pihak memiliki keleluasaan dan tidak terperangkap dalam bentuk formalism, diselenggarakan secara tertutup dan rahasia, para pihak dapat membahas berbagai aspek dari

⁸ Krisna Harahap, 2008, *Hukum Acara Perdata*, PT Grafiti Budi Utami, Bandung, hlm. 62.

perselisihan mereka, mediasi bersifat mufakat dan kolaboratif yang menghasilkan penyelesaian “*win-win solution*”.⁹

Meskipun penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi memiliki beberapa keuntungan, namun tidak jarang juga menemui jalan buntu. Karena pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan hukum privat yang tergantung berdasarkan kemauan antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang adalah instansi terkait yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang.

Disini dapat dilihat bagaimana proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi mulai dari awal pendaftaran kasus sampai akhir putusan yang diambil kedua belah pihak yang bersengketa. Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah diatas menimbulkan minat dan keinginan penulis untuk membahas dan menuangkannya dalam sebuah penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“MEDIASI DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PADANG”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

⁹ Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 23-24.

1. Bagaimanakah Proses Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang?
2. Kendala-kendala apa yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mediasi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang dan Bagaimana upaya mengatasi kendala-kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian dan penulisan ilmiah, mempunyai tujuan yang diinginkan dari dilakukannya penelitian tersebut, oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Proses Pelaksanaan Mediasi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui kendala yang timbul dan upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dalam Proses Pelaksanaan Mediasi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang diharapkan bukan hanya bagi peneliti secara pribadi, namun juga diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan pengetahuan berkaitan dengan materi penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini sendiri adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum khusus mengenai mediasi.

- b. Memberikan masukan terhadap penyempurnaan perangkat peraturan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Diharapkan dapat menjadi pedoman dan literatur bagi pembaca yang ingin mendalami permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan mediasi dalam hubungan industrial.

2. Manfaat praktis

- a. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil-hasil penelitian dalam bentuk lisan.
- b. Menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dan menghubungkan dengan praktek di lapangan.
- c. Bagi praktisi hukum dan pihak yang terkait dalam Pelaksanaan Mediasi.
- d. Bagi pemerintah dapat mengefektifkan pengaturan mengenai peraturan perundang-undangan khususnya mengenai pelaksanaan mediasi.
- e. Bagi Masyarakat dapat menjadi salah satu sumber informasi hukum khususnya dalam Pelaksanaan Mediasi Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

E. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan

berusaha menelaah kaedah-kaedah hukum yang berlaku dengan kehidupan nyata dalam masyarakat.

2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan data yang tepat serta menggambarkan keadaan yang terjadi sebagaimana mestinya yaitu dalam pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial¹⁰

3. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

1) Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan atau *library research*, yakni penelitian yang dilakukan dengan mencari literatur yang ada, seperti buku-buku, Peraturan Perundang-undangan, dan peraturan lainnya yang terkait.

2) Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan atau *field research* merupakan sumber data yang diperoleh melalui penelitian yang dilakukan di lapangan.¹¹

Berdasarkan topik yang penulis angkat maka penelitian lapangan dilakukan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

b. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

¹⁰ Zainudin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 98.

¹¹ Ibid, hlm. 107.

Data yang didapat langsung dari lapangan (*field research*) dengan melakukan wawancara di lingkungan terkait yaitu Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Padang.

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen. Data hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu, menganalisis, memahami dan menjelaskan bahan hukum primer, antara lain hasil-hasil penelitian, karya tulis dari ahli hukum serta teori dan para sarjana yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹²

Dalam data sekunder ini terdapat tiga bahan hukum yaitu :

a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum mengikat yang terdiri dari :

(1) Undang-Undang Dasar 1945.

(2) KUHPerdata.

(3) UU No. 30 Tahun 1990 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

(4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(5) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

(6) PERMA No. 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di

Pengadilan

¹² Soejono dan H. Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 55.

b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa berbagai literatur yang relevan, hasil-hasil penulisan, Teori-teori dan pendapat ahli hukum.

c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan dalam tulisan penulis, seperti kamus hukum, yang di gunakan untuk menjelaskan istilah-istilah yang ada.

4. Teknik Pengambilan Sampel

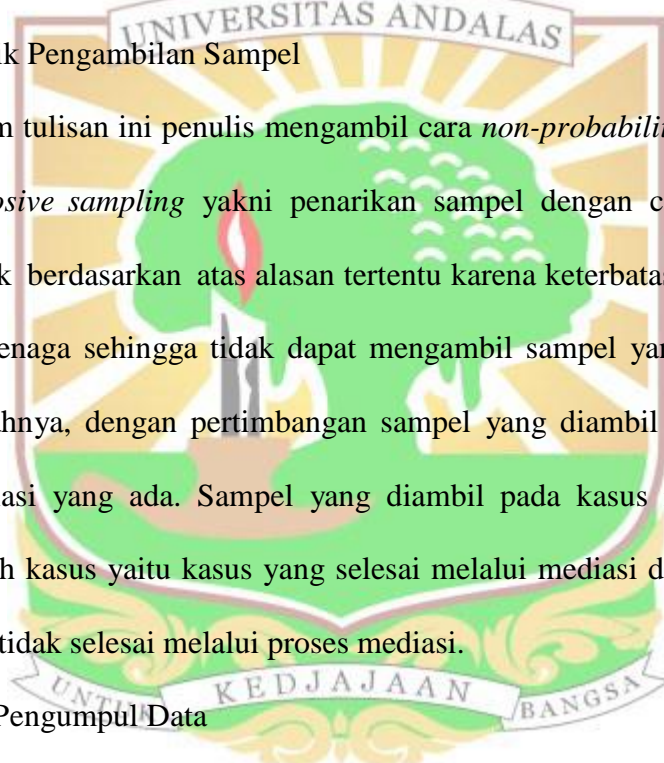
Dalam tulisan ini penulis mengambil cara *non-probability* sample secara *purposive sampling* yakni penarikan sampel dengan cara mengambil subjek berdasarkan atas alasan tertentu karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga tidak dapat mengambil sampel yang lebih banyak jumlahnya, dengan pertimbangan sampel yang diambil dapat mewakili populasi yang ada. Sampel yang diambil pada kasus ini diambil dua contoh kasus yaitu kasus yang selesai melalui mediasi dan contoh kasus yang tidak selesai melalui proses mediasi.

5. Alat Pengumpul Data

a. Studi dokumen

Penulis memperoleh data dengan mempelajari dokumen dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dan dokumen-dokumen dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara



Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan responden. Pada saat wawancara ini penulis menggunakan wawancara semi struktur, dimana setiap pertanyaan akan disiapkan oleh pewawancara dan nantinya dapat timbul pertanyaan baru setelah responden memberikan jawabannya. Wawancara ini penulis lakukan bersama dengan Ibu Yeni Kasim, S.Sos, Bapak Berto Ivan, SE dan Ibu Yusmalinda Y, S.Kom selaku Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan data

Merupakan suatu proses dimana setelah memperoleh data, kemudian ditentukan materi-materi apa saja yang diperlukan sebagai bagian dari penulisan. Melalui proses *editing*, yakni pengeditan seluruh data yang terkumpul dan disaring menjadi suatu kumpulan data yang benar-benar dapat dijadikan suatu acuan akurat dalam penarikan kesimpulan nantinya.¹³

b. Analisis data

Setelah semua data terkumpul, baik data primer maupun data sekunder dilakukan analisis data secara kualitatif, yaitu tidak menggunakan angka-angka (tidak menggunakan rumus matematika), tetapi menggunakan kalimat, pandangan para pakar, peraturan perundang-undangan, termasuk data yang penulis peroleh di lapangan

¹³ Amiruddin, dkk, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 163.

yang memberikan gambaran secara detail mengenai permasalahan sehingga memperlihatkan sifat penelitian yang deskriptif.¹⁴

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami materi yang dibahas dalam skripsi ini, maka penulisan penyusunannya dalam bentuk sistematis, dengan mengelompokkannya ke dalam 4 (empat) bab. Bab-bab yang dimaksudkan terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini materi yang dibahas merupakan tinjauan kepustakaan yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang diteliti secara umum mengenai : Tinjauan Umum Tentang Mediasi, yang meliputi Pengertian Mediasi, Proses Mediasi, Keunggulan dan Kelemahan Mediasi, Prinsip-prinsip Mediasi, Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja yang meliputi Pengertian Tenaga Kerja, Perselisihan dalam Hubungan Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum Tentang Sengketa yang meliputi Pengertian Sengketa Jenis-jenis Perkara dan Bentuk-bentuk Penyelesaian Sengketa.

¹⁴ Ibid

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan lebih lanjut tentang apa yang diperoleh dalam kegiatan penelitian, untuk mengetahui Proses Pelaksanaan Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan untuk mengetahui Kendala-kendala apa saja yang ada dalam Pelaksanaan Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan kota Padang dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan Bagaimana upaya mengatasi kendala-kendala tersebut.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisikan Kesimpulan dan Saran mengenai permasalahan yang diteliti berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dan dari data lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

