

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah (*zoon politicon*) atau disebut makhluk sosial, yang tidak bisa lepas dari interaksi sosial atau hubungan satu sama lain untuk pemenuhan kebutuhan seperti jasmani maupun rohani.<sup>1</sup> Terjadinya konflik antara manusia merupakan permasalahan yang biasa karena hal itu merupakan kodrat manusia itu sendiri. Hal yang paling penting adalah bagaimana memperkecil konflik tersebut atau mendamaikan kembali para pihak yang berkonflik.<sup>2</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan dikenal istilah hubungan industrial yang berkaitan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam hubungan tersebut terjadi komunikasi jalinan buruh dengan pengusaha yang akan menjadikan suatu perusahaan aktif dalam kegiatannya. *Industrial Relation* atau hubungan industrial tidak hanya mengatur perusahaan yang menempatkan buruh sebagai pihak yang dapat dipekerjakan saja. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena dalam perusahaan antara buruh dengan pengusaha.<sup>3</sup>

Realita yang terjadi, menggambarkan bahwa hubungan industrial tidak selalu berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial memungkinkan terjadinya perselisihan atau ketidakserasian antara buruh dengan

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.1.

<sup>2</sup> Zaeni Asyahdie, *Hukum Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.127.

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm.16.

pengusaha yang menyebabkan perselisihan atau konflik. Perselisihan/konflik seperti ini disebut dengan perselisihan hubungan industrial.<sup>4</sup>

Menurut UUD 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk meningkatkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.<sup>5</sup> Mencermati konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya ditulis "UU PPHI") sebagai rangkaian pendukung diterbitkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya ditulis "UU ketenagakerjaan") yang terlebih dahulu dikeluarkan.

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha diatur sedemikian rupa oleh Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis diantara mereka. Namun dalam kenyataannya walaupun sudah diatur tetap saja ada kemungkinan terjadi perselisihan hubungan industrial. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (22), yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat

---

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Pengertian Sifat dan Hikikat Perburuhan Dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1993, hlm.12.

<sup>5</sup> Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 56, Th. XIV (April, 2012), pp. 53-68. Hlm 55.

pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sedangkan menurut UU PPHI, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, Jadi sama pengertiannya dengan UU ketenagakerjaan.

Sebagaimana diatur dalam UU PPHI bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui dua jalur yaitu melalui jalur pengadilan dan di luar pengadilan.<sup>6</sup> Penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan (*litigasi*) yaitu penyelesaian sengketa diantara para pihak yang dilakukan melalui pemeriksaan di hadapan hakim dalam sebuah lembaga peradilan. Pengadilan (*litigasi*) adalah metode penyelesaian sengketa paling lama dan lazim digunakan dalam menyelesaikan sengketa, baik sengketa yang bersifat publik maupun yang bersifat privat.

Penyelesaian sengketa *non litigasi* merupakan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan dan tidak menggunakan pendekatan hukum formal. Penyelesaian sengketa *non litigasi* juga dikenal dengan istilah ADR (*Alternative*

---

<sup>6</sup> Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2018, hlm.146

*Dispute Resolution*).<sup>7</sup> Dalam menyelesaikan suatu sengketa, perselisihan atau konflik dapat dilakukan dengan berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan oleh kedua belah pihak secara kooperatif dan dapat di bantu oleh orang lain atau pihak ketiga, yang bersifat netral.<sup>8</sup> Salah satu bentuk ADR (*Alternative Dispute Resolution*) adalah mediasi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat.

Penjelasan mediasi dari sisi kebahasaan (*etimologi*) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya.<sup>9</sup> Mediasi pada hakekatnya bertujuan untuk mempercepat dan lebih menyederhanakan proses penyelesaian sengketa yang terjadi diantara para pihak yang bersengketa. Lahirnya mediasi merupakan suatu alternatif penyelesaian sengketa melalui lembaga lain selain lembaga peradilan.

Dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui pengadilan, mediasi sebagai bentuk penyelesaian sengketa memiliki kekuatan-kekuatan sehingga mediasi menjadi salah satu pilihan yang dapat dimanfaatkan oleh mereka yang tengah bersengketa,<sup>10</sup> Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terperangkap dalam bentuk-bentuk formalisme, diselenggarakan secara tertutup

---

<sup>7</sup> Frans Hendra Winata, *Hukum Penyelesaian Sengketa*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 25

<sup>8</sup> Akbar Pradima, "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan", DIH, Jurnal Ilmu Hukum, Februari 2013, Vol. 9, No. 17, hlm.2

<sup>9</sup> Syahrizal Abbas, *Mediasi (Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional)*, Cet. Ke-2, Kencana, Jakarta, 2011, hlm.3

<sup>10</sup> Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Cet. Ke-2, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm.21



dan rahasia, sehingga penyelesaian sengketa melalui mediasi menjadi daya tarik tersendiri bagi pihak-pihak tertentu. Melalui mediasi para pihak dapat lebih leluasa dalam mencari solusi penyelesaian permasalahannya tanpa harus terkungkung dengan menggunakan bahasa-bahasa atau istilah-istilah hukum, para pihak dapat membahas berbagai aspek atau sisi dari perselisihan mereka, tidak hanya aspek hukum, tetapi juga aspek-aspek lainnya, mediasi menghasilkan penyelesaian menang-menang (*win-win solution*) bagi para pihak, disamping itu mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang relatif murah dan tidak mem

akan waktu jika dibandingkan dengan proses litigasi atau berperkara di pengadilan. Jadi, dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui proses *litigasi* atau berperkara di pengadilan, penyelesaian sengketa melalui proses mediasi layak menjadi salah satu pilihan terbaik dalam menyelesaikan sengketa diantara para pihak.

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, dalam UU PPHI telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib.<sup>11</sup> Selain itu kehadiran mediasi membuat pilihan yang lebih baik dalam perselisihan hubungan industrial, antara pengusaha dan pekerja diajak duduk bersama dengan bantuan orang ketiga yang menengahinya dinamakan

---

<sup>11</sup> Akbar Pradima, *Op.Cit*, hlm.3

“Mediator”. Mediator adalah perantara (penghubung, penengah) bagi pihak-pihak yang bersengketa itu.<sup>12</sup>

Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Dinas kabupaten/kota adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, salah satu tugasnya adalah dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK sebagai mediator dalam perundingan tripartit antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Pasal 1 ayat (11) UU PPHI “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”, sedangkan pengertian Mediator menurut Pasal 1 ayat (12) UU PPHI “Mediator Hubungan Industrial menurut 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

---

<sup>12</sup> Ismail Nawawi, *Manajemen Konflik Industrial*, Inpress, Surabaya, 2002, hlm.41

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”.

Pada tahap awal diwajibkan untuk menempuh mekanisme bipartit atau perundingan negosiasi yang merupakan proses tawar-menawar antara buruh dengan pengusaha untuk mencapai kesepakatan. Menurut Suyud Margono, negosiasi adalah komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki kesempatan yang sama dan berbeda.<sup>13</sup> Namun dalam faktanya buruh dengan pengusaha tidak ada yang bersedia untuk mengalah dengan hal tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan ini. Karena gagalnya upaya tersebut, maka digunakan mekanisme tripartit atau mediasi.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas-berkas tersebut untuk dilengkapi dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas, dan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang

---

<sup>13</sup> Suyud Margono, *ADR (alternative dispute resolution) dan Arbitrase*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm.49

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi, mediasi atau melalui arbitrase. Dan apabila para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan secara mediasi kepada Mediator.<sup>14</sup>

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Sedangkan dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) huruf (a) UU PPHI, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi”. Anjuran tertulis berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf (a) UU PPHI adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh Mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Bahwa dalam perselisihan hubungan industrial antara Busman dan PT.Elnusa Petropin timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun, namun Perusahaan tidak membayarkan uang pesangon, uang

---

<sup>14</sup> <http://www.hukumtenagakerjan.com/perundingan-bipartit/perundingan-bipartit-antara-pengusaha-dan-pekerja/>.



penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya oleh terhitung semenjak diberhentikannya Perusahaan tanggal 21 Juli 2016.

Berdasarkan uraian diatas, salah satu perselisihan yang akan dibahas secara rinci adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan pihak pengusaha atau majikan tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang merupakan kewajiban dari pengusaha atau majikan yang harus diberikan kepada pekerja atau buruh. Akibat dari pengusaha atau majikan yang tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak telah melanggar kemerdekaan buruh yaitu menerima upah sebagai hak yang mendasar dari para buruh.

Pekerja Busman diberhentikan berdasarkan surat dari perusahaan PT.Kopenusa Nomor L9.3180K-2016.874 tanggal 21 Juli perihal Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap pekerja Saudara Busman, hal ini ada dalam Anjuran Nomor 563/44.26/SOSNAKER/2016. Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang pada tahun 2016 bernama Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang, hanya melakukan pemanggilan kepada Pekerja Busman dan PT.Elnusa Petropin sebagai Perusahaan Pemberi Pekerjaan, tetapi tidak dengan PT.Kopenusa sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, hal ini dapat dilihat dari Anjuran Nomor 563/44.26/SOSNAKER/2016 dan Risalah Perundingan Mediasi Tanggal 4 Oktober 2016.

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada

Perusahaan Lain untuk selanjutnya ditulis “Permenakertrans No.19 Tahun 2012” dijelaskan ada 3 (tiga) pihak yaitu Perusahaan pemberi pekerjaan, Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan Pekerja/buruh. Pasal 66 ayat (2) huruf (c) menyebutkan bahwa “perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja”, dapat ditarik kesimpulan bahwa Perusahaan penyedia jasa pekerja adalah pihak yang bertanggung jawab apabila timbul perselisihan hubungan industrial dalam hubungan kerja. Memang tidak ada aturan yang mewajibkan para pihak untuk hadir,

Dari uraian di atas menarik untuk dilakukan penelitian yang dituangkan dalam karya tulis berbentuk tesis dengan judul **“AKIBAT HUKUM MEDIASI TRIPARTIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA MENGIKUTSERTAKAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi tripartit pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
2. Bagaimanakah akibat hukum mediasi tripartit pemutusan hubungan kerja tanpa mengikutsertakan perusahaan penyedia jasa pekerja?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian agar diperoleh data yang benar diperlukan dan diharapkan, sehingga penelitian dapat dilakukan secara terarah. Penulis

sebelumnya telah menentukan tujuan-tujuan dalam melaksanakan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi tripartit pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukum mediasi tripartit pemutusan hubungan kerja tanpa mengikutsertakan perusahaan penyedia jasa pekerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal sebagai berikut:

1. Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan proses yang harus ditempuh pekerja untuk memperoleh haknya berupa uang pesangon apabila mendapat pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan

serta sebagai bahan kepustakaan bagi penelitian yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas pada tesis ini.

2. Secara Praktis.

Secara praktis tesis ini selain untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan penulis di bidang hukum perdata ketenagakerjaan juga diharapkan dapat memberikan kontribusi/rekomendasi dan saran bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan ilmu pengetahuan di bidang

ketenagakerjaan, baik untuk kalangan akademisi maupun praktisi yang terjun langsung dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan di lapangan.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai akibat hukum mediasi tripartit pemutusan hubungan kerja tanpa mengikutsertakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan lebih lanjut baik di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas maupun Perguruan Tinggi lainnya, apabila ada tulisan yang sama maka tulisan ini sebagai pelengkap dari tulisan yang sudah ada sebelumnya. Adapun beberapa penelitian mahasiswa Magister Hukum/Kenotariatan terlebih dahulu yang berhubungan dengan masalah penelitian yang penulis ketahui adalah yang disusun oleh:

1. Penelitian yang dilakukan pada Tahun 2017 oleh Ikhlas Riswandi yang berjudul : “Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang”, dalam penelitian ini pokok permasalahannya adalah sebagai berikut :
  - a. Bagaimanakah proses mediasi dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang?
  - b. Kendala-kendala apa yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mediasi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang dan Bagaimana upaya mengatasi kendala-kendala tersebut?
2. Penelitian yang dilakukan tahun 2011 oleh Jesisca Sinaga yang berjudul Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



(Studi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang), dalam penelitian ini pokok permasalahannya adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang?
- b. Bagaimana proses pelaksanaan mediasi oleh Mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang?
- c. Apa kendala yang dihadapi Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang?

Dari kedua judul tesis diatas, baik tulisan yang dibuat oleh Riswandi dan Jessica Sinaga dalam rumusan masalahnya sama-sama membahas mengenai proses pelaksanaan mediasi oleh Mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta kendala yang dihadapi Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sementara dalam tulisan penelitian tesis yang akan penulis kaji dalam permasalahan penelitiannya lebih menfokuskan kepada akibat hukum mediasi tripartit pemutusan hubungan kerja tanpa mengikutsertakan perusahaan penyedia jasa pekerja yang merupakan salah satu subjek dalam hubungan hubungan industrial dalam perjanjian kerja dengan system alih daya (*outsourcing*) dan peranan Notaris dalam tindak lanjut perjanjian yang dibuat para pihak dalam

hubungan industrial dengan lokasi atau tempat penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

## **F. Kerangka Teoritis dan Konseptual**

### **1. Kerangka Teoritis**

Kerangka teori merupakan landasan dari teori dalam membangun kebenaran permasalahan yang dianalisa. fungsi teori dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arahan atau petunjuk serta menjelaskan gejala yang diamati. Adapun kerangka teori yang akan dijadikan landasan dalam suatu penelitian ini adalah teori-teori hukum yang telah dikembangkan oleh para ahli hukum dalam berbagai kajian dan temuan.

Dalam penelitian ini dipakai beberapa kerangka teori antara lain :

#### **a. Teori Penyelesaian Sengketa**

Sengketa merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu *dispute* atau *lawsuit* atau *conflict* atau *legal action*. Richard L. Abel mengartikan sebagaimana dikutip oleh Salim HS sengketa (*dispute*) adalah : “pernyataan publik mengenai tuntutan yang tidak selaras (*inconsistent claim*) terhadap sesuatu yang bernilai”.Teori ini dikembangkan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin sebagaimana di kutip oleh Salim HS. Kedua ahli ini mengemukakan sebuah teori, yang disebut dengan teori

penyelesaian sengketa. Ada lima strategi dalam penyelesaian sengketa, s e b a g a i m a n a d i s a j i k a n b e r i k u t i n i .

1. *Cotending* (bertanding), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak lainnya.
2. *Yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kurang dari yang sebetulnya diinginkan.
3. *Problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mencari alternatif yang memuaskan aspirasi kedua belah pihak.
4. *With drawing* (menarik diri), yaitu memilih meninggalkan situasi konflik, baik secara fisik maupun psikologis.
5. *Inaction* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.

Para ahli antropologi hukum juga mengemukakan pendapatnya tentang cara-cara penyelesaian sengketa yang terjadi dalam masyarakat, baik dalam masyarakat modern maupun tradisional. Nader dan Todd sebagaimana dikutip oleh Salim HS mengemukakan tujuh cara penyelesaian sengketa. Ketujuh cara tersebut disajikan berikut in<sup>15</sup>:

- a) Membiarkan saja (*lumping it*). Pihak yang merasakan perlakuan yang tidak adil, gagal dalam upaya untuk menekankan tuntutananya dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalah atau isu yang menimbulkan tuntutananya dan dia meneruskan hubungan-hubungannya dengan pihak yang dirasakan merugikananya. Ini

---

<sup>15</sup> Salim HS & Erlies Septianan Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Raja Grafindo, Jakarta; 2018, hlm. 96

dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya faktor informasi mengenai bagaimana proses mengajukan keluhan itu ke peradilan, kurangnya akses ke lembaga peradilan atau sengaja tidak di proses keperadilan karena diperkirakan bahwa kerugiannya lebih besar dari keuntungannya (dari arti materil maupun kejiwaan).

- b) Mengelak (*avoidance*). Pihak yang merasa dirugikan memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekalimenghentikan hubungan tersebut.
  - c) Paksaan (*coercion*). Satu pihak memaksakan pemecahan kepada pihak lain. Ini bersifat unilateral. Tindakan yang bersifat memaksakan ini atau ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai.
  - d) Perundingan (*negotiation*). Dua pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan atas masalah yang dihadapi dilakukan oleh mereka berdua. Mereka sepakat tanpa adanya pihak ketiga yang mencapurnya. Kedua belah pihak berupaya untuk saling meyakinkan. Jadi, mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitktolak dari aturan-aturan yang ada.
- Mediasi (*mediation*). Pemecahan dilakukan menurut perantara, mediation. Dalam cara ini ada pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan.



- e) Arbitrase (*Arbitration*). Dua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara pihak ketiga, arbitor, dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator itu.
- f) Peradilan, (*adjudication*). Di sini pihak ketiga mempunyai wewenang untuk mencapuri pemecahan masalah, lepas dari keinginan para pihak bersengketa.

Dalam hubungan industrial, secara teoritis ada tiga model hubungan industrial, menurut Bram Peper dan Reynert sebagaimana dikutip oleh Aloysius Uwiyono, yaitu<sup>16</sup>:

1. *Harmonie Arbeidsover Houdingen Model*. Ditandai dengan tingkat konsensus yang tinggi dan tingkat konflik yang rendah dimana semua permasalahan sedapat mungkin diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat (konsensus).
2. *Coalitie Arbeidsover Houdingen Model*. Ditandai dengan tingkat konsensus yang sedang dan tingkat konflik yang sedang pula. Semua permasalahan diselesaikan secara konsensus terlebih dahulu dan jika ternyata tidak dapat diselesaikan, maka akan diselesaikan secara konflik.
3. *Conflict Arbeid Verhoudingen Model*. Ditandai dengan tingkat konsensus yang rendah dan tingkat konflik yang tinggi. Dalam model ini konflik menjadi titik tolak penyelesaian perselisihan yang terjadi.

---

<sup>16</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers, 2014, hlm. 129.

Dari ketiga mode tersebut Indonesia menganut model yang kedua yaitu *Coalitie Arbeid Verhouding Model*, karena semua permasalahan hubungan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat terlebih dahulu baru kemudian diselesaikan secara konflik.

Perselisihan yang terjadi pada awalnya diselesaikan oleh para pihak sendiri secara musyawarah untuk mufakat. Apabila tidak terselesaikan secara demikian, maka perselisihan ini memerlukan bantuan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikannya. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) sistem penyelesaian perselisihan melalui pihak ketiga.

### **1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan *Alternative Dispute Resolusen (ADR)*, yang disebut juga sebagai penyelesaian nonlitigasi. *Alternative Dispute Resolution (ADR)* atau alternatif penyelesaian sengketa (APS) adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara<sup>17</sup>:

#### **a. Bipartit**

Sebagaimana diamanatkan dalam pasal 3 ayat (1) UU PPHI bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.

#### **b. Konsilisasi**

---

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2015, hlm. 109

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan.<sup>18</sup>

c. Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.<sup>19</sup>

d. Mediasi

Lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutus hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.<sup>20</sup>

## 2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Sebagaimana ketentuan Pasal 55 undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 113.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 116.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 120.

khusus dalam lingkungan peradilan umum. Dengan demikian, pengadilan hubungan industrial memiliki karakteristik tersendiri, yakni adanya beberapa hal yang bersifat khusus. Adapun karakteristik pengadilan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu<sup>21</sup>:

- a) Kewenangan khusus dan terbatas;
- b) Adanya hakim *ad hoc*;
- c) Hukum acara, jangka waktu, dan upaya hukum;
- d) Kuasa hukum;
- e) Pengajuan gugatan;
- f) Pemeriksaan (pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa pemeriksaan acara cepat); dan
- g) Biaya perkara termasuk biaya eksekusi.

#### **b. Teori Kewenangan**

Dalam melaksanakan fungsi pemerintahan, kekuasaan dan kewenangan sangatlah penting, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “wewenang” memiliki arti. Hak dan kekuasaan untuk bertindak, kewenangan, kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggungjawab kepada orang lain.<sup>22</sup> Kekuasaan menurut Miriam Budiardjo adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang manusia untuk mempengaruhi

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 123

<sup>22</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 1011



tingkah laku seseorang atau kelompok lain sedemikian rupa sehingga tingkah laku itu sesuai dengan keinginan dan tujuan dari orang atau Negara.<sup>23</sup>

Dalam kepustakaan hukum administrasi Belanda soal wewenang menjadi bagian penting dan bagian awal dari hukum administrasi, karena obyek hukum administrasi adalah wewenang pemerintah (*bestuurbevoegdheid*). Menurut Phillipus M. Hadjon, jika dicermati ada sedikit perbedaan antara istilah kewenangan dengan istilah *bevoegheid*. Perbedaan tersebut terletak pada karakter hukumnya. Istilah *bevoegheid* digunakan dalam konsep hukum publik maupun dalam konsep hukum privat. Dan didalam hukum kita istilah kewenangan atau wewenang seharusnya digunakan dalam konsep hukum publik.<sup>24</sup> Wewenang secara umum diartikan sebagai kekuasaan untuk melakukan semua tindakan hukum publik. Secara teoritis, kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tersebut diperoleh melalui tiga cara yaitu atribusi, delegasi dan mandat.

- 1) Kewenangan Atribusi, Indroharto mengatakan bahwa pada atribusi terjadi pemberian wewenang pemerintah yang baru oleh suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Disini dilahirkan atau diciptakan suatu wewenang baru.<sup>25</sup>
- 2) Kewenangan Delegasi

Pada delegasi terjadilah pelimpahan suatu wewenang yang telah ada oleh

---

<sup>23</sup> Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm.23.

<sup>24</sup> Phillipus M. Hadjon, *Makalah Tentang Wewenang*, Universitas Airlangga, Surabaya :1986, hlm. 20.

<sup>25</sup> Ridwan H.R, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta; 2006, hlm. 104.

badan atau jabatan tata usaha Negara yang telah yang memperoleh wewenang pemerintahan secara atributif kepada badan atau jabatan tata usaha Negara lainnya.<sup>26</sup>

### 3) Mandat

Pemberian wewenang oleh organ pemerintahan kepada organ lain untuk mengambil keputusan atas namanya.

Dari ketiga sumber kewenangan diatas dalam pembahasan tesis ini menggunakan kewenangan delegasi dimana terjadinya suatu pelimpahan wewenang oleh Pemerintah secara Atributif kepada badan atau jabatan tata usaha negara lainnya. Komponen pengaruh merupakan penggunaan wewenang dimaksud untuk mengendalikan prilaku subyek hukum, komponen dasar hukum bahwa wewenang itu selalu harus dapat ditunjuk dasar hukumnya, dan komponen konformitas hukum, mengandung makna adanya standar wewenang (semua jenis wewenang) dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu).

Dalam tulisan ini, konsep wewenang hanya dibatasi pada wewenang pemerintahan (*bestuurbevoegdheid*). Ruang lingkup wewenang pemerintahan, tidak hanya meliputi wewenang untuk membuat keputusan pemerintahan (*besluit*), tetapi juga semua wewenang dalam rangka melaksanakan tugasnya. Kewenangan memiliki kedudukan yang penting dalam menjalankan roda pemerintahan, dimana di dalam kewenangan mengandung hak dan kewajiban

---

<sup>26</sup> Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Beberapa Pengertian Dasar Hukum Tata Usaha Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta: 1993, hlm. 91.

dalam suatu hubungan hukum publik.

## 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kegunaan kerangka konseptual adalah untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang topik yang akan dibahas. Selanjutnya untuk menghindari kesalahan dalam memaknai konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut akan dijelaskan variabel judul penelitian ini :

### a. Akibat Hukum

Akibat Hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.<sup>27</sup>

### b. Mediasi

Suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.<sup>28</sup>

### c. Perundingan Tripartit

---

<sup>27</sup> Pipin Syarifin, S.H , *PIH (Pengantar Ilmu Hukum)*, CV. Pustaka Setia, Bandung:1999, hlm. 71.

<sup>28</sup> Takdir Rahmadi, *Op.Cit*, hlm.5

Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator/konsiliator/arbiter sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartit.

d. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha/majikan.

e. **Perusahaan penyedia jasa pekerja**

Perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. (Pasal 1 butir 3 Permenakertrans no.19 Tahun 2012).

**G. Metode Penelitian.**

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian ini agar didapat hasil yang memuaskan diperlukan suatu metode, bentuk atau jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



## 1. Jenis Penelitian

Penulisan ini akan dibuat dalam bentuk penulisan yuridis-normatif yaitu penulisan hukum dengan melihat norma dan teori hukum yang relevan berdasarkan literatur yang ada. Penulisan yuridis normatif membahas asas-asas dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum.<sup>29</sup> Disamping itu juga ditambah dengan pendekatan yuridis sosiologis sebagai penunjang. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata”.<sup>30</sup> Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui bagaimana pelaksanaan mediasi tripartit pemutusan hubungan kerja serta akibat hukum tanpa mengikutsertakan perusahaan penyedia jasa pekerja dalam mediasi tripartit pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terkait permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian yang penulis lakukan ini lebih ditujukan kepada (*statute Approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang dihadapi. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan tesis ini.

---

<sup>29</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penulisan Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.24

<sup>30</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, hlm.51

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian yang bersifat deskriptif analitis.<sup>31</sup> Penelitian deskriptif analitis yaitu menggambarkan keadaan dari objek yang diteliti dan sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi data yang diperoleh itu dikumpulkan, disusun, dijelaskan, kemudian dianalisis.<sup>32</sup> Penelitian yang bersifat deskriptif analitis bertujuan untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif, yang nantinya disangkutkan dengan permasalahan yang diteliti dalam karya ilmiah ini.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder<sup>33</sup> yang ada di perpustakaan. Adapun sumber data sekunder yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah :

### a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat yang berasal dari peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Bahan hukum primer yang digunakan adalah :

1. Undang - Undang Dasar 1945;

---

<sup>31</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Cetakan Delapan, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hlm.52

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 1998, hlm.35

<sup>33</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2012, hlm.30

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi; dan
7. Anjuran Nomor 563/44.26/SOSNAKER/2016, Risalah Perundingan Mediasi Tanggal 4 Oktober 2016 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

**b. Bahan hukum sekunder**

Adalah bahan hukum yang memberikan informasi dan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku yang berkaitan dengan penulisan tesis ini. Bahan hukum sekunder misalnya buku-buku yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan, Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan mediasi perundingan tripartit pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja serta Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik permasalahan.

**c. Bahan hukum tersier**

Adalah bahan hukum yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti halnya kamus hukum, yang memberikan istilah-istilah hukum yang ada dan juga Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ada dua yaitu :

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara yang memuat pertanyaan yang akan digunakan sebagai panduan dalam melakukan tanya jawab dengan narasumber dalam hal ini.

b. Studi Dokumen, yaitu studi kepustakaan untuk mengumpulkan data sekunder, yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah ini.

#### 5. Pengolahan dan Analisa Data.

a. Pengolahan data

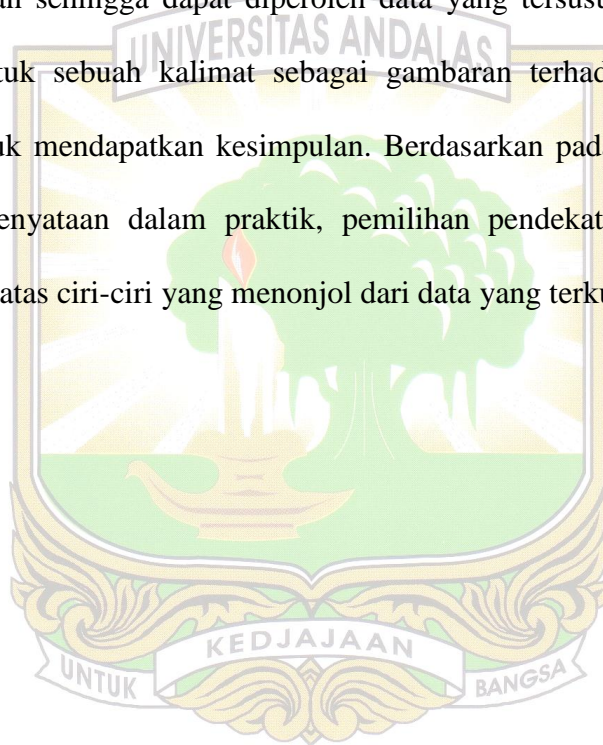
Data yang diperoleh diolah secara *editing*. Data yang diperoleh tidak semua dimasukkan kedalam hasil penelitian, namun dipilih data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengeditan terhadap data-data yang dikumpulkan bertujuan untuk memeriksa kekurangan yang mungkin ditemukan dan memperbaikinya. Dalam *editing* ini yang dikoreksi meliputi : keterbacaan tulisan atau catatan petugas pengumpulan data, kejelesan makna



jawaban, kesesuaian jawaban satu dengan yang lainnya, relevansi jawaban dan keseragaman satuan data.<sup>34</sup>

#### b. Analisis Data

Analisis data adalah proses setelah dilakukannya pengolahan data. Setelah didapatkan data-data yang diperlukan, maka dilakukan analisis secara kualitatif yakni menghubungkan permasalahan yang dikemukakan dengan teori yang relevan sehingga dapat diperoleh data yang tersusun secara sistematis dalam bentuk sebuah kalimat sebagai gambaran terhadap apa yang telah diteliti untuk mendapatkan kesimpulan. Berdasarkan pada kepustakaan yang ada dan kenyataan dalam praktik, pemilihan pendekatan kualitatif selalu didasarkan atas ciri-ciri yang menonjol dari data yang terkumpul.



---

<sup>34</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm.126