

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah usaha yang menghasilkan barang dan jasa tidak terlepas antara perusahaan dan buruh sebagai tenaga kerja yang menyokong terbentuknya tujuan yang diinginkan perusahaan. Peran mereka sangat sentral sehingga tenaga kerja sejatinya mempunyai derajat yang sama dengan pemilik modal atau pemilik perusahaan. Oleh karena itu kemauan tenaga kerja dan kesejahteraan mereka harus diperhatikan.

Misi perusahaan untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya akan tercapai apabila terjalinnya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan tenaga kerjanya.

Dalam upaya pengoperasian seringkali melibatkan beberapa pihak internal yang mengorganisasikan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada serta dengan menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Hal ini disebut dengan hubungan industrial. Namun, tidak hanya itu saja yang merupakan hubungan industrial tetapi juga meliputi fenomena yang telah terjadi baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.¹ Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹ Lalu Husni, *Penyelesaian hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.16.

Pasal 1 ayat (16) yang berisi bahwa “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”²

Pada dasarnya yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja / buruh yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh buruh dengan majikannya dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah, maka perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja.³

Perjanjian kerja tersebut adalah perjanjian perburuhan dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴

Seperti yang telah saya sebutkan diatas, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) telah menjelaskan bahwa baik pengusaha, majikan, dan buruh mempunyai hubungan sederajat, artinya antara pengusaha dengan buruh merupakan suatu partner dalam berproduksi, merupakan satu mitra dalam

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, pasal 1 ayat (16)

³ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, (Jakarta : Hecca Mitra Utama, 2005) h.90.

⁴ Kitap Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1601 (a)

menanggung segala kerugian.⁵ Oleh karena itu, dalam kehidupan sehari-hari tidak tertutup kemungkinan terjadinya perselisihan hubungan kerja atau sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pasal 2 UU PHI, jenis –jenis hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁶

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran

⁵ Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002) h.121.

⁶ Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004. Pasal 2.

terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan didalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perturan kerja bersama.

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

Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh dengan serikat pekerja /serikat buruh lainya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.⁷

Macam-macam perselisihan tersebut acap kali timbul dalam suatu perusahaan sehingga butuh suatu wadah hukum untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan tersebut.

Pada Tahun 1957 sudah ada peraturan yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada waktu itu disebut dengan perselisihan perburuhan yaitu Undang-undang No.22 Tahun 1957. Menurut

⁷ <http://www.hukumtenagakerja.com/category/perselisihan-hubungan-industrial>. Di akses pada tanggal 5 Maret 2014

undang-undang ini, perselisihan perburuhan diselesaikan oleh suatu lembaga yang disebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Lembaga ini terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Proses penyelesaian yang dilakukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sangat rumit dan panjang karena melalui beberapa tahapan sehingga untuk menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan memerlukan waktu yang panjang dan tentunya juga memerlukan biaya yang besar.

Dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang dimaksud Perselisihan Perburuhan adalah “pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”.

Karena undang-undang ini telah sangat lama, makin banyaknya macam-macam perselisihan yang ada pada saat ini dan karena proses penyelesaian perselisihan yang dalam menyelesaikannya sangat lama maka lahirlah Undang-Undang No.2 tahun 2004 diatas.

Dengan lahirnya undang-undang No.2 tahun 2004 maka proses dalam menyelesaikan sengketa antara pengusaha dan tenaga kerja lebih mudah dan cepat diselesaikan.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 mengatur cara –cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebelum mengajukan sengketa ke pengadilan hubungan industrial terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan pihak yang bersengketa yaitu menyelesaikan perkara secara bipartite dan jika cara ini tidak berhasil Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat akan menawarkan penyelesaian melalui:

1. Arbitrase: penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Ini dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final; atau
2. Konsiliasi: penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Ini dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
3. Jika tidak satu pun opsi di atas dipilih oleh para pihak dalam waktu 7 hari, perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui proses mediasi, “mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu

perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.⁸

Jika dalam mediasi pun tidak ditemukan perdamaian atau jalan keluar masalah, maka sengketa tersebut dapat diajukan di pengadilan hubungan industrial.

Mediasi adalah salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu dan biaya, mediasi adalah penyelesaian sengketa yang lengkap ia dapat menyelesaikan ke empat macam perselisihan, beda halnya dengan arbitrase maupun konsiliasi yang tidak dapat menyelesaikan semua macam perselisihan hubungan industrial. menurut undang-undang No.2 tahun 2004 pasal 8, penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan kabupaten/kota. Dengan semua kelebihan tersebut seharusnya mediasi menjadi sarana yang ampuh dalam menyelesaikan sengketa perburuhan .

Upaya mediasi sering dilakukan disnaker kota Pekanbaru dalam menyelesaikan masalah perburuhan yang mana wajib dilakukan oleh pihak yang bersengketa sebelum kasus dilimpahkan ke pengadilan hubungan industrial dan mediasi ini cukup berhasil dengan banyaknya kasus yang terselesaikan dan berakhir damai, apabila kesepakatan tercipta maka salah satu pihak mempunyai hak eksekusi atas pihak lainya dan pihak lainya mempunyai kewajiban untuk memenuhi hasil dari mediasi, tapi terkadang terdapat sengketa yang tidak dapat diselesaikan dengan mediasi atau berlarut-larut tanpa

⁸ Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 ayat (11), *Op.Cit.*

menemukan kejelasan yang tentunya merugikan para buruh, walaupun ketika itu terjadi, buruh/pengusaha masih memiliki hak dan upaya untuk menyelesaikan permasalahan di pengadilan hubungan industrial.

Dengan diamanatkannya proses penyelesaian sengketa perburuhan oleh undang-undang kepada dinas tenaga kerja melalui jalur mediasi dengan biaya ringan, cepat, transparan dan berazas netral, seharusnya segala macam perselisihan dapat diselesaikan dengan damai atau kekeluargaan dan tidak sampai ke pihak pengadilan karena penyelesaian melalui pengadilan akan membutuhkan waktu yang sangat lama apalagi jika mereka melakukan kasasi yang akan membuat para buruh dirugikan dengan lamamanya waktu tersebut. dan keputusannya yang akan merugikan salah satu pihak, akan tetapi proses mediasi oleh disnaker tidak selamanya dapat berjalan lancar atau dapat diselesaikan dengan mediasi seperti yang telah saya sebutkan diatas.

Pada tahun 2013 jumlah perselisihan perburuhan yang masuk ke dinas tenaga kerja kota Pekanbaru sebanyak 116 kasus dan dari kasus yang masuk tersebut sebanyak 76 kasus yang melakukan mediasi, dari 76 kasus tersebut 53 kasus dapat diselesaikan dengan mediasi dan sebanyak 23 kasus yang tidak dapat diselesaikan dengan mediasi atau tidak menemukan titik terang, diantaranya perselisihan perburuhan PHK di PT. Satria windu sejahtera, PT.Wom Finance, perselisihan hak di PTD. Finance dan Perusahaan-Perusahaan lainnya di Kota Pekanbaru.

Pada September 2013 terjadi demo oleh para buruh PT. Berkat Nugraha Lestari dan Serikat SPIN PT. BNXL di Jalan Siak II Palas Kecamatan Rumbai di kantor disnaker kota Pekanbaru yang mana mereka menuntut disnaker menyelesaikan permasalahan mereka yaitu tidak diberi upah lembur dan jamsostek oleh perusahaan tempat mereka bekerja, kasus ini telah dicoba untuk diselesaikan dengan jalur mediasi tetapi tidak menemukan titik terang, dengan kasus yang tidak terselesaikan ini tentunya membuat para buruh resah dan dirugikan sehingga mereka melakukan demo

Dengan lahirnya undang-undang No.2 tahun 2004 yang mengatur penyelesaian perselisihan industrial ini melalui mediasi dengan segala manfaat dan segala kelebihannya dalam menyelesaikan sengketa industrial seharusnya dapat menyelesaikan perselisihan perburuhan demi untuk menjamin kepastian hukum para buruh, tetapi fakta dilapangan lebih dari 25% kasus yang masuk untuk dilakukan mediasi mengalami kegagalan. Dari kasus diatas maka saya sangat tertarik untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam tentang proses penyelesaian PHI secara mediasi oleh disnaker kota Pekanbaru, apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh disnaker kota Pekanbaru.

Dengan lahirnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ini, diharapkan dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang semakin meningkat dan kompleks yaitu dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sederhana, cepat, adil dan murah yang juga dilihat dari aspek

hukum acara perdata. Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah skripsi dengan judul

”PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU”

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, penulis merasa perlu memberi batasan masalah yang akan diteliti, peneliti hanya meneliti mediasi perselisihan hubungan industrial di kota Pekanbaru.

Perusahaan dan tenaga kerja yang dimaksud oleh peneliti adalah perusahaan atau tenaga kerja didalam wilayah kota pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah proses pelaksanaan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota Pekanbaru berdasarkan undang-undang no 2 tahun 2004 ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pekanbaru ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan memahami proses pelaksanaan mediasi didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Pekanbaru berdasarkan undang-undang no 2 tahun 2004
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan mediasi didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikota pekanbaru.

2. Manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran guna menambah dan mengembangkan khasanah ilmu hukum, khususnya mengenai pelaksanaan mediasi dalam perselisihan hubungan hubungan industrial.

b. Manfaat praktis.

1. Bagi pihak-pihak terkait.

Agar penelitian yang dilangsungkan ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan langsung didalam proses mediasi, diantaranya :

- a). Pemerintah dan aparat hukum,diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pemerintah ataupun aparat hukum selaku pihak penengah dan pemutus perselisihan hubungan industrial.

- b). Para pengusaha dan pekerja/buruh, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebesar-besarnya pada pengusaha dan tenaga kerja/buruh terhadap mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa industrial.
2. Bagi masyarakat, agar bermanfaat bagi masyarakat terutama didalam menghadapi masalah perselisihan hubungan industrial.
3. Bagi lembaga atau fakultas, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi, khususnya dalam mata kuliah Perselisihan Hubungan Industrial sebagai sumbangan pemikiran bagi Fakultas Syariah dan Hukum.
4. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pemahaman didalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dengan cara mediasi.

E. Metode Penelitian.

Untuk mendapatkan data yang kongkrit sebagai bahan didalam penelitian ini, maka metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian

Dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini dapat digolongkan kepada penelitian hukum sosiologis, dengan cara melakukan wawancara, karena dalam pengumpulan data, penulis melakukan survei di lapangan dengan mendatangi responden. Dengan kata lain penelitian survei adalah penelitian yang mengambil data dengan menggunakan sistem wawancara sebagai alat pengumpul data.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, yang mana buruh dan perusahaan yang diteliti adalah perusahaan dan buruh yang melakukan aktivitas dan melakukan mediasi di disnaker Kota Pekanbaru, Riau.

3. Populasi dan sampel.

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 179 orang terdiri dari tenaga kerja dan pengusaha yang mengalami perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2013 dan 4 orang mediator dengan total jumlah sebanyak 183 orang.

B. Sampel.

Didalam penelitian ini sampel yang penulis ambil adalah (9) orang atau pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial dan melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial di kota Pekanbaru. Dan (1) orang dari mediator mediasi disnaker kota Pekanbaru. 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. Dalam *purposive sampling*, Miller seperti yang dikutip Maria S.W. Soemardjono menjelaskan, untuk memilih *purposive*

sampling peneliti menggunakan pertimbangannya sendiri dengan bekal pengetahuan yang cukup tentang populasi untuk memilih anggota-anggota sampel.⁹

4. Sumber data

Sumber data yang dipakai didalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data primer.

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui penelitian langsung di lapangan guna memperoleh data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti memperoleh data dengan langsung terjun ke lapangan dengan mengadakan wawancara secara terstruktur, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu.

2. Data sekunder.

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.¹⁰

⁹ Thamrin, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru : 1996) h. 42

¹⁰ Soejono dan H. Abdurrahman, *metode penelitian hukum*, (Jakarta : rineka cipta , 1997) h. 55.

5. Teknik pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam skripsi ini adalah :
Dengan cara wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara lisan, tertulis dan terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu terhadap beberapa orang narasumber.

6. Analisis data.

Analisis Data yang dilakukan adalah analisis data 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 yang memberikan gambaran secara detail mengenai permasalahan sehingga memperlihatkan sifat penelitian yang deskriptif.

F. SISTEMATIKA PENULISAN.

Untuk lebih memudahkan dalam menelusuri uraian dalam skripsi ini, penulis mencoba mengetengahkan sistematika penulisan agar pembaca dapat mengetahui secara umum keseluruhan pembahasan. Sistematikanya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab awal dari penulisan skripsi yang membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum kota Pekanbaru, yang terdiri dari sejarah kota pekanbaru, geografis kota pekanbaru, dan nama-nama walikota pekanbaru. Dan menguraikan Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Dalam bab ini meninjau tentang tinjauan umum tentang mediasi meliputi pengertian mediasi, proses penyelesaian melalui mediasi, prinsip-prinsip mediasi, tipe atau model mediasi, Faktor penghambat jalannya proses mediasi, tinjauan umum tentang perselisihan hubungan industrial meliputi terjadinya hubungan perburuhan atau hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, terjadinya perselisihan atau sengketa, penyelesaian perselisihan perburuhan/hubungan Industrial di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan perburuhan/hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang proses pelaksanaan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota Pekanbaru berdasarkan undang-undang no 2 tahun 2004. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pekanbaru.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan uraian pada bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN