

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Di dalam hukum perburuhan dan ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, tenaga kerja, dan lain-lain. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sehingga sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian sebagai berikut :

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dari pengertian tersebut tampak yakni dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula yang di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.

Demikian halnya dengan penambahan sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis Payaman J. Simanjuntak sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti seolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata melihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.

Kelompok bukan angkatan kerja ialah :

- a. Mereka yang dalam studi,
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga,

- c. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tetapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito, dan sejenisnya.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja atau masih mencari pekerjaan (penganggur). Yang bekerja sendiri dari yang bekerja penuh dan yang setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni :

- a. Berdasarkan pendapatan, pendapatannya berdasarkan ketentuan upah minimum.
- b. Produktivitas kemampuan produktivitasnya dibawah standar yang ditetapkan.
- c. Menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.
- d. Lain-lain, jam kerja kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan Ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah, kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

2.2 Pengertian Sengketa Tenaga Kerja

Sengketa tenaga kerja 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.

Menurut ketentuan diatas yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial sebagai akibat dari tidak adanya kesamaan pendapat antara pekerja dan pengusaha yang berada dalam suatu hubungan kerja.

Sebelum istilah Sengketa Tenaga Kerja disebut dengan perselisihan Perburuhan sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 pasal 1 ayat (1) huruf c berbunyi sebagai berikut :

Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

2.3 Sebab Terjadinya Sengketa Tenaga Kerja

Terjadinya sengketa diantara manusia merupakan permasalahan yang lumrah karena adanya perselisihan, karenanya yang penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh / pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun karena pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, pekerja/buruh yang merasa puas akan

tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. (Zaeni Asyhadie, 2007:201).

2.4 Macam-Macam Sengketa Tenaga Kerja

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Nomor 2 Tahun 2004 dikenal ada 4 jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu perselisihan Hak, perselisihan Kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan.

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 (Lulu Husni, 2006 : 122)

Hak-hak normatif pekerja/buruh yang sering dipermasalahkan yaitu :

- 1) Upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota atau berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Pembayaran upah tidak tepat waktu bahkan sering tertunda.
- 3) Upah kerja lembur tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

- 4) Hak istirahat atau cuti pekerja/buruh tidak diberikan oleh pengusaha dan walaupun diberikan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undang yang berlaku.
- 5) Tunjangan hari raya keagamaan yang dibayar oleh pengusaha tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Jaminan sosial tenaga kerja mencakup program jaminan kecelakaan kerja.

Selain hak-hak normatif pekerja/buruh yang sering jadi permasalahan ada kalanya hak yang bukan normatif juga dijadikan sebagai masalah, antara lain :

- 1) Peraturan perusahaan yang tidak sependapat antara pengusaha/pimpinan perusahaan dan pekerja/buruh.
- 2) Pembuatan dan pemberlakuan perjanjian kerja bersama yang kurang dipahami.
- 3) Penetapan komponen upaha/gaji seperti tunjangan pokok, tunjangan tetap/tidak tetap, tunjangan natura lainnya yang belum tepat.
- 4) Kenaikan upaha yang sudah diatas upah minimum, yang disebut upah sundulan.
- 5) Tambahan uang makan, uang transport. Biaya pengobatan/perawatan.
- 6) Fasilitas kesejahteraan seperti perumahan (mes, asrama), rekreasi, olahraga, pendidikan dan lain-lain.

Bagi perusahaan besar dan aktivitasnya cukup banyak, hak bukan normatif diatas mungkin bisa dipenuhi, namun bagi perusahaan menengah/sedang terutama perusahaan kecil hak tersebut tidak bisa dipenuhi, sehingga menimbulkan masalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Kondisi seperti disebutkan diatas, dapat terjadi disebabkan oleh karena :

- 1) Pengertian dan pengetahuan pekerja tentang hukum atau peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan semakin meningkat.
- 2) Kesadaran akan pentingnya hak asasi manusia semakin meningkat.
- 3) Lamanya proses atau mekanisme penyelesaian yang memerlukan biaya, tenaga, pikiran, waktu kesabaran yang cukup besar.
- 4) Adanya motif mengeksploitasi masalah perselisihan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Lalu Husni, 2007 : 124)

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 150 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Timbulnya perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah disebabkan karena pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan, namun oleh pekerja/buruh tidak mau menerima alasan-alasan yang oleh pengusaha. Atau mungkin terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pekerjaan/buruh

yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri menuntut uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yang sebenarnya hanya memperoleh uang pengganti hak.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

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

Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menurut pasal 5 undang-undang nomor 21 Tahun 2000, ditentukan sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadikan anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

2.5 Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja Melalui Mediasi oleh Mediator

2.5.1 Pengertian Mediator

Mediator hubungan tenaga kerja 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 antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator (pegawai perantara) dimaksud menurut ketentuan Pasal 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Warga negara Indonesia
- c. Berbadan sehat menurut keterangan dokter
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1), dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan, oleh menteri.

Peran mediator dalam memfasilitasi perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja adalah adanya perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja menyebabkan kasus tersebut dianjurkan ke Dinas Tenaga Kerja, sehingga diangkat mediator sebagai penengah perselisihan tersebut.

Peranan mediator dalam kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai pendamai yaitu apabila ia telah dengan resmi menerima pemberitahuan dari salah satu pihak-pihak yang berselisih, dan dengan resmi mempertemukan pihak-pihak yang bersangkutan dan membawa mereka kepada permusyawaratan untuk mencapai mufakat yang kemudian akan dituangkan ke dalam suatu persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak yang berselisih.

Tugas dan fungsi mediator adalah memfasilitasi pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. Menerima surat pengaduan
- b. Membuat surat undangan/panggilan
- c. Membuat daftar hadir
- d. Memberikan mediasi

2.5.2 Penyelesaian Hubungan Melalui Mediasi

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja, perselisihan dapat diselesaikan dengan cara :

1. Penyelesaian melalui Bipartit
2. Penyelesaian melalui Mediasi
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi
4. Penyelesaian melalui Arbitrase
5. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Peneliti di dalam skripsi ini mengangkat Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja melalui mediasi. Perselisihan yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Zaeni Asyhadie, 2007 : 151)

Penyelesaian sengketa melalui mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 UU PPHI. Mediasi dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Betapa tidak dari empat jenis sengketa tenaga kerja, tidak ada satu pun yang lepas dari jangkauan ruang lingkup mediasi.

Keistimewaan lain mediasi terlihat dari bunyi Pasal 4 ayat (4) UU PPHI. Pasal itu merumuskan, dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Artinya, tanpa susah payah, mediator pasti akan kebagian mengurus kasus sengketa tenaga kerja. Dalam menjalankan tugasnya, mediator harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang bertikai.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, maka mediator harus mengadakan penelitian tentang perkara atau perselisihan yang terjadi dan segera mengadakan sidang mediasi.

Mediator dapat memanggil saksi atau ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi-saksi yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan :

Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pasal 12 menentukan sebagai berikut :

- a. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna menyelesaikan sengketa tenaga kerja berdasarkan undang-undang ini wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan (Zaeni Asyhadie, 2007 : 152).
- b. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator yang terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus diatur prosedur sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.
- c. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Jika penyelesaian perselisihan sengketa tenaga kerja melalui mediasi mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Tenaga Kerja pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja melalui mediasi, maka :

1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan disampaikan kepada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
2. Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
3. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
4. Dalam hak para pihak yang menyetujui anjuran tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja selama anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak pembuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan kepengadilan tenaga kerja pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara departit. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut :
 - a) Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
 - b) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum pengadilan tenaga kerja pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan

eksekusi melalui pengadilan tenaga kerja pada pengadilan negeri diwilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan ketenagakerjaan pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam hal anjuran tertulis dimaksud ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Ketenagakerjaan pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara mengajukan gugatan oleh salah satu pihak.