

**MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN
ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA MELALUI MEDIASI
OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

Ardestian Sulistiani



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA MELALUI MEDIASI OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

ARDESTIAN SULISTIANI

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan secara litigasi dan non litigasi. Penyelesaian secara litigasi dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan non litigasi dapat diselesaikan salah satunya melalui mediasi pada perselisihan kepentingan yang dilakukan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dan pengusaha melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung? dan (2) apa sajakah faktor penghambat mediator dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan melalui mediasi?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan masalah secara normatif dan empiris. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan, kemudian dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dan pengusaha melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yaitu apabila dalam proses mediasi terjadi kesepakatan oleh para pihak maka dibuatlah perjanjian bersama, namun jika tidak terjadi kesepakatan maka mediator membuat anjuran tertulis untuk diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.. (2) faktor-faktor penghambat mediator dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara pekerja dan pengusaha adalah (a) pengusaha sering menghilangkan azas itikad baik, (b) sikap egois dari para pihak, (c) terbatasnya ruang sidang, (d) kurangnya sarana dan prasarana, e) jumlah mediator tidak sesuai dengan jumlah perselisihan.

Kata Kunci: Mediasi, Penyelesaian perselisihan kepentingan

ABSTRACT

MECHANISM OF INTEREST DISPUTE SETTLEMENT BETWEEN LABOUR AND INDUSTRIALIST THROUGH MEDIATION BY DEPARTMENT OF MANPOWER, BANDAR LAMPUNG CITY

By

ARDESTIAN SULISTIANI

Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, explains that industrial relations dispute resolution can be carried out through litigation and non-litigation. Litigation settlement is carried out in the Industrial Relations Court, while non-litigation can be resolved, one of which is through mediation in a conflict of interest carried out by the mediator of the Manpower and Transmigration Department, Bandar Lampung City. The problem in this study are (1) How is the mechanism for resolving dispute of interest between labour and industrialist through mediation by the Bandar Lampung City Manpower Department? And (2) What are the factors that obstruct the mediator from resolving dispute of interest through mediation?

The research method used in this study is a problem approach which is normative and empirical. Data sources used primary and secondary data. Data collection through library studies and field research, then analyzed qualitatively.

The results of the study show that (1) mechanism for resolving dispute of interest between labour and industrialist through mediation by the Bandar Lampung City Manpower Department, if in the mediation process an agreement is reached by the parties, a joint agreement is made, but if there is no agreement, the mediator makes written recommendations to be resolved through the Industrial Relations Court. (2) The factors that obstruct the mediator from resolving disputes of interest between workers and employers are (a) Industrialist often eliminate the principle of good faith, (b) selfish attitude from the parties, (c) The limits of the room court, (d) Lack of facilities and infrastructure, (e) The number of mediators is not in accordance with the number of disputes.

Keywords: Mediation, Settlement of Dispute Interest

**MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN ANTARA
PEKERJA DAN PENGUSAHA MELALUI MEDIASI
OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh
ARDESTIAN SULISTIANI**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN
KEPENTINGAN ANTARA PEKERJA DAN
PENGUSAHA MELALUI MEDIASI OLEH DINAS
TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **ARDESTIAN SULISTIANI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1512011029

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP. 19630916 198703 1 005

Ati Yuniati, S.H., M.H.
NIP. 19780629 200501 2 002

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP. 19610805 198903 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.

Sekretaris/Anggota : Ati Yuniati, S.H., M.H.

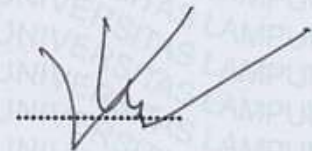
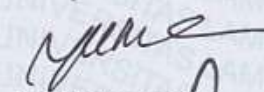
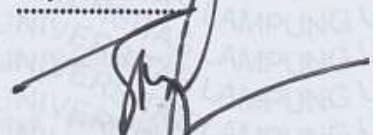
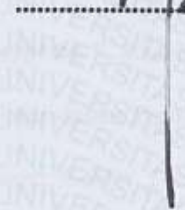
Penguji Utama : S. Charles Jackson, S.H., M.H.

2. Dekan Fakultas Hukum



Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum.
NIP. 19600310 198703 1 002




.....

.....

.....


Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 10 April 2019

PERNYATAAN

Yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardestian Sulistiani
Npm : 1512011029
Jurusan : Hukum Admintrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha Melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja kota Bandar Lampung ”** adalah benar-benar karya sendiri, dan bukan hasil plagiat sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor No. 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 10 April 2019



Ardestian sulistiani
1512011028

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ardestian Sulistiani, dilahirkan pada tanggal 29 Agustus 1997 di Desa Sripendowo, Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Sutarji dan Sri Murbingah.

Penulis telah menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 1 Sripendowo pada tahun 2009, SMP Negeri 1 Bangunrejo pada tahun 2012, dan di SMA Negeri 1 Bangunrejo pada tahun 2015. Penulis diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2015. Penulis telah mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode I tahun 2018 selama 40 hari di Desa Toto Mulyo, Kecamatan Gunung Terang, Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung, penulis masuk kedalam anggota Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (Hima HAN) Fakultas Hukum Unila, sebagai anggota Forum Komunikasi Bidikmisi Fakultas Hukum Unila angkatan 2015 dan sebagai anggota muda FOSSI Fakultas Hukum Tahun 2015. Kemudian penulis melakukan penelitian skripsi berjudul “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha Melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung” sebagai tugas akhir di minat Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

“Barang siapa yang menempuh jalan dalam rangka mencari ilmu (agama) maka Allah akan memudahkan untuknya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

“sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S Al Insyirah:5-8)

PERSEMBAHAN



Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, rezeki, serta kesabaran dan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sumber inspirasi dalam segala tindakan dan langkah hidupku, sehingga penulis dapat belajar dan bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Ayah tercinta Sutarji dan Ibu tersayang Sri Murbingah

Kedua orang tua yang selama ini telah mendidik dengan penuh kasih sayang, melindungiku dan merawatku dengan setulus hati serta memberiku motivasi dan doa luar biasa untuk menjadi anak yang dapat mewujudkan impian dan membanggakan orang tua dalam kondisi sesulit apapun.

Adikku Ikhwan Hilman Al-Azizi

Adik yang selalu memberikan senyum, keceriaan, dan kasih sayang untukku sehingga menjadi motivasiku untuk selalu bersemangat.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahirobbil' alamin*, segala puji bagi Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, Rabb semesta alam, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad, *sallallahu'alaihi wasallam*, keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya yang senantiasa mengikuti jalan petunjuk-Nya. *Aamiin*. Hanya dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha Melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung”**, yang diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya kemampuan penulis, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian ini kepada :

1. Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Ibu Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Universitas Lampung.

3. Ibu Eka Deviani, S.H.,M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran dari awal sampai akhir sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang senantiasa sabar dalam mengoreksi skripsi dan memberikan masukan-masukan serta nasehat untuk menyelesaikan skripsi ini dari awal sampai akhir peulisan.
6. Bapak S. Charles Jackson, S.H., M.H. selaku Pembahas I sekaligus sebagai penguji utama yang telah mengoreksi kekurangan, memberikan kritikan dan saran guna penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Fenny Andriani, S.H., M.H. selaku Pembahas II yang telah memberikan masukan dan saran selama penulisan skripsi.
8. Ibu Hj. Wati Rahmi Ria, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik, yang telah memberikan bimbingan serta nasehat dari awal perkuliahan sampai menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh dosen dan karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya.
10. Kepada Segenap Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang telah membatu meluangkan waktunya untuk diwawancarai, guna terselesaikannya skripsi ini.

11. Kedua Orang Tuaku, Bapak Sutarji dan Ibu Sri Murbingah, adikku Ikhwan Hilman Al-Azizi, serta seluruh keluarga besarku yang luar biasa selalu menyemangati. Terimakasih untuk kehadirannya dalam hidupku yang senantiasa memberikan dukungan, do'a dan semangat yang luar biasa serta kebersamaan sampai penulis menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat-sahabat sejak awal perkuliahan, Meldha Latiefah Azka, Fitri Lili Andini, Endah Dwi Luciana, Lismarini Dewi, Indah Cintya, Fitri Almunawaroh, Widya Saputri terima kasih atas semangatnya, kesetiaannya kepedulian dan perhatian yang telah diberikan hingga saat ini.
13. Sahabat-sahabat terbaik yang berjuang bersama-sama untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum, Lela Setianingsih, Riezky Rhamadanti, Mesyithatul Umamah serta teman-teman bagian Hukum Administrasi Negara Angkatan 2015 yang telah memberikan semangat yang sangat luar biasa.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas semua doa, motivasi, bantuan dan dukungannya.

Peneliti berharap saran dan kritik membangun demi kesempurnaan skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Bandar Lampung, 18 Maret 2019

Ardestian Sulistiani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
RIWAYAT HIDUP	
MOTTO	
PERSEMBAHAN	
SANWACANA	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR SKEMA	
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Perusahaan, Pengusaha dan Pekerja/Buruh	8
2.1.1 Pengertian Perusahaan	8
2.1.2 Pengertian Pengusaha	9
2.1.3 Pengertian Pekerja/Buruh	10
2.2 Perselisihan Hubungan Industrial	11
2.3 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	12
2.3.1 Perselisihan Hak	12
2.3.2 Perselisihan Kepentingan	12
2.3.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	12
2.3.4 Perselisihan antar Serikat Buruh	13
2.4 Penyelesaian Hubungan Industrial	13
2.4.1 Perundingan Bipartit	13
2.4.2 Mediasi	17
2.4.3 Konsiliasi	22
2.4.4 Arbitrase	27
2.4.5 Pengadilan Hubungan Industrial	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah.....	34
3.1.1 Pendekatan Yuridis Normatif	34
3.1.2 Pendekatan Yuridis Empiris	34
3.2 Sumber Data.....	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder	35
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	36
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	36
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data	37
3.4 Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung	39
4.1.1 Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung	39
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Kota Bandar Lampung	40
4.1.3 Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung	43
4.2 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha Melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung	44
4.2.1 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	44
4.2.2 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Melalui Mediasi	59
4.3 Faktor-Faktor Penghambat Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandar Lampung dalam Menyelesaikan Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dengan Pengusaha.....	69

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Hasil perundingan bipartit antara PT Kaliguma Transindo dengan Serikat Pekerja SPTT-TL 61
2. Risalah perundingan antara PT Kaliguma Transindo dengan Serikat Pekerja SPTT-TL 66

DAFTAR SKEMA

Skema

1. menuju ketenangan kerja dan berusaha..... 42
2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung43
3. mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial 45
4. mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan melalui mediasi 59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk bertujuan untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945).

Sebagai bangsa yang merdeka, maka seluruh elemen masyarakat yang berada dalam naungan Negara Kesatuan Republik Indonesia bebas untuk mencapai tujuan dalam hidupnya, termasuk bagi buruh/pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Di sisi lain, pemerintah beserta instrumennya berdasarkan konstitusi berkepentingan mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Konflik antara buruh/pekerja dengan para pengusaha, masing-masing pihak telah terbagi kedalam kelompok-kelompok yang diberikan ruang oleh negara untuk berserikat, berkumpul serta mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan. Hal tersebut dijamin di UUD 1945 yang menyatakan Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan sebagainya ditetapkan di dalam Undang-undang.

Keberadaan manusia sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan orang lain dalam kegiatan interaksi tidak dapat dilepaskan dari konflik. Sebagaimana yang terjadi dalam bidang perburuhan atau ketenagakerjaan tidak dapat dihindari apabila terjadi konflik dalam hubungan Industrial.¹

Terjadinya perselisihan di antara manusia, terkhusus dalam bidang ketenagakerjaan merupakan masalah lumrah yang akan dialami oleh para pengusaha dengan para buruh. Umumnya hal tersebut timbul dikarenakan adanya perasaan-perasaan kurang puas dari masing-masing pihak. Pengusaha mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan pasti akan diterima oleh para pekerja/ buruh, namun karena para pekerja/ buruh juga memiliki pertimbangan yang berbeda-beda, maka buruh yang merasa puas dengan kebijakan para pengusaha akan menunjukkan semangat kerjanya dengan baik sedangkan buruh yang merasa tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun dan buruk. Akibatnya, akan timbul konflik atau perselisihan yang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan perselisihan hubungan industrial (yang selanjutnya disebut UUPPHI).²

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja/

¹ HS. Trisnanta, dkk, Hukum Tenaga Kerja, PKKPUU FH Unila, Bandar Lampung, 2013, hlm.98.

² Zaeni Asyhadie I, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta, PT Raja Grafindo, 2009, hlm. 2.

serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UUPPHI tersebut diatas maka terdapat 4 (empat) macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di dalam praktik perindustrian salah satunya ialah perselisihan kepentingan. Perselisihan Kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³

Proses penyelesaian perselisihan kepentingan dapat melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Tetapi biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal dikarenakan pengusaha lebih berkuasa dibandingkan dengan pekerja/buruh. jika penyelesaian melalui perundingan bipartit telah gagal atau tidak berhasil maka penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi.

Mediasi Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Proses mediasi ialah dengan cara mediator memanggil masing-masing para pihak yang berperkara, kemudian mediator mendengarkan masing-masing tuntutan para pihak, dan

³ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

menyelesaikan perkara berdasarkan kemauan para pihak, karena proses mediasi ini tidak bersifat mengikat hanya bersifat anjuran maka seringkali rekomendasi mediator tidak diikuti oleh para pihak terutama pengusaha.⁴

Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.⁵

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di dalam instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, terdapat dalam ketentuan umum Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

⁴ Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi: penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, hal.14

⁵ Absori, 2010, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, hal. 203-204.

Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil, adapun syarat-syarat, tata kerja serta kewenangan mediator terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Jika penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak berhasil atau gagal maka proses penyelesaian perselisihan ini akan di selesaikan melalui Pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang di bentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁶ Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Khusus pada Kabupaten/Kota yang padat industri, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan Keputusan Presiden pada Pengadilan Negeri setempat.

Berdasarkan proses penyelesaian di atas bahwa penyelesaian melalui mediasi yang dapat ditempuh karena penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang mencakup semua perselisihan yang sering terjadi, penyelesaian perselisihan melalui mediasi bersifat efisien, dan mengutamakan penyelesaian musyawarah untuk mufakat sehingga tercapainya perdamaian antara kedua belah pihak yang

⁶ Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

berselisih. Maka dari penjelasan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah penyelesaian perselisihan kepentingan melalui mediasi dapat berjalan dengan baik dan akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi, maka penulis mengangkat masalah ini menjadi sebuah skripsi dengan judul **"Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Antara Pekerja Dan Pengusaha Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang terdapat dalam latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung?
2. Apa sajakah faktor-faktor penghambat mediator dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha.

1.4. Kegunaan Penelitian

1). Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas juga memperdalam ilmu hukum termasuk di dalamnya ilmu hukum administrasi negara yang berkaitan dengan hukum tenaga kerja dalam mengkaji atau menganalisis mengenai permasalahan hukum di Indonesia terutama menyangkut mekanisme penyelesaian dan peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara serikat buruh dengan pengusaha.

2.) Kegunaan Praktis

- a) Upaya peningkatan dan perluasan pengetahuan bagi penulis dalam bidang hukum.
- b) Bahan kajian bagi penulis maupun masyarakat dalam melihat perkembangan sistem hukum di Indonesia menyangkut soal tenaga kerja.
- c) Sumbangan pemikiran dan bahan bacaan dan sumber informasi serta bahan kajian lebih lanjut bagi yang membutuhkan.
- d) Sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana Hukum Universitas Lampung bagian Hukum Administrasi Negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perusahaan, Pengusaha dan Pekerja/Buruh

2.1.1 Pengertian Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perusahaan menurut Prof. Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia Berdasarkan tinjauan hukum, istilah perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Lebih lanjut, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Pengertian perusahaan menurut pendapat Kansil perusahaan adalah setiap bentuk badan

usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang menjalankan usaha baik milik perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum swasta maupun negara yang bergerak dalam kegiatan produksi yang bersifat tetap dan terus menerus serta bertujuan untuk memperoleh keuntungan.

2.1.2 Pengertian Pengusaha

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha menurut Raymond, pengusaha adalah orang yang mendirikan sebuah pengusaha untuk mensejahterakan diri dengan usaha yang kreatif dan inovatif yang akan membawa keuntungan dan akan menjadi sebuah proses kesejahteraan dengan sebuah pengusaha yang ada pada sebuah

pengusaha. Menurut Thomas W Zimmerer, pengusaha adalah penerapan sebuah inovasi dan kreatifitas dalam memecahkan masalah sebagai peluang besar yang akan memberikan keuntungan kepada banyak orang yang terlibat dalam sebuah perpengusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka pengusaha adalah orang perseorangan atau persekutuan baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum yang menjalankan suatu perusahaan baik didalam wilayah Indonesia maupun diluar wilayah Indonesia yang bertujuan untuk mensejahterakan diri dengan penerapan sebuah inovasi dan kreatifitas dalam memecahkan suatu peluang besar yang akan memberikan keuntungan kepada banyak orang yang terlibat didalam sebuah perpengusahaan.

2.1.3 Pengertian Pekerja/Buruh

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Secara umum pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Dalam konteks kepentingan didalam suatu perusahaan terdapat dua kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh., yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan dan berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih

disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang berkerja untuk orang lain dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain yang terlibat dalam suatu proses produksi.

2.2. Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 UUPPHI 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 perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷

Berdasarkan kasus-kasus perselisihan industrial, penyebab utama yang sering ditemui di banyak perusahaan dapat dikelompokkan dalam empat kategori:⁸

- a. Tuntutan non-normatif, yaitu yang berhubungan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundangan dan perjanjian kerja bersama.
- b. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan hak-hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan;

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.179.

⁸ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada, Jakarta, 1994, hlm. 248.

- c. Keterlibatan pihak ketiga, seperti pekerja/buruh dari perusahaan lain atau serikat pekerja/serikat buruh (afiliasi lain) yang memprovokasi pekerja/buruh sehingga terjadi perselisihan; dan
- d. Tekanan dari beberapa pekerja di dalam perusahaan yang memaksa pekerja lain agar ikut berunjuk rasa.

2.3. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

2.3.1 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.

2.3.2 Perselisihan Kepentingan

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

2.3.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

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

2.3.4 Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.⁹

2.4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial ini dimungkinkan untuk dapat diselesaikan melalui Pengadilan (Litigasi) dan di Luar Pengadilan Hubungan Industrial (Non Litigasi). Berikut ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan:

2.4.1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.¹⁰ Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.

Perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan

⁹ *Ibid.*, hlm. 180.

¹⁰ Pasal 1 ayat (1), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pedoman Penyelesaian Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

hubungan industrial.¹¹ Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, utamanya yang mengatur tentang penyelesaian secara bipartit, diatur secara limitatif dalam Bab III, bagian kesatu, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7. Penyelesaian perselisihan secara bipartit tersebut dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah untuk mencapai kata mufakat secara internal, dalam arti kata tidak melibatkan pihak lain, di luar pihak-pihak yang berselisih penyelesaian perselisihan secara bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal di mulainya perundingan. Pada tahap ini apapun hasil perundingan tersebut di buat risalah perundingan yang ditanda tangani oleh para pihak yang pada pokoknya berisikan tentang aspek-aspek:¹²

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan

¹¹ Pasal 1 angka 10, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹² Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, P.T. Alumni, Bandung, 2011, hlm.65.

- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan, dan
- f. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak ada yang merasa dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari untuk penyelesaian maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit. Apabila perundingan bipartit gagal salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai.

Pejabat yang berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh disatu perusahaan atau penyelesaian melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 UUPPHI memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan.¹³

¹³ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 108-110.

Perundingan bipartit gagal, jika salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.¹⁴

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak, dalam hal perjanjian bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama (PB) terdaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.¹⁵ Jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.

Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib :¹⁶

a. memiliki itikad baik;

¹⁴ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Loc.Cit, hlm.66.

¹⁵ Andrian Sutedi, Op.Cit, hlm. 110.

¹⁶ Pasal 3 angka 1, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

- b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

2.4.2. Penyelesaian melalui Mediasi

Apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Bila diperbandingkan antara cara penyelesaian perselisihan bipartit dengan mediasi, yang membedakan adalah masuknya pihak luar selain para pihak yang berselisih. Perundingan bipartit dilakukan terbatas pada pihak-pihak yang berselisih, sementara dalam mediasi, adanya pihak luar yaitu mediator yang masuk sebagai pihak penengah untuk mencoba menyelesaikan perselisihan tersebut.¹⁷

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja (SP) atau serikat buruh (SB) hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah oleh seorang atau lebih mediator netral. Mediasi adalah “suatu proses negoisasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 111-112.

untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak”.¹⁸

Tujuan mediasi ada 2 yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum meliputi:

- a. Proses membantu bernegosiasi.
- b. Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial Pancasila
- c. Ketenangan kerja usaha, peningkatan produksi dan produktivitas

Sedangkan Tujuan khusus meliputi menyelesaikan dengan cepat, cermat dan tuntas menanggulangi secara dini, mencegah terjadinya PHK, menyelesaikan dengan musyawarah mufakat.

Beberapa syarat agar suatu proses mediasi dapat berfungsi dengan baik. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Adanya kekuatan tawar-menawar yang seimbang antara para pihak.
- b) Para pihak menaruh harapan terhadap hubungan dimasa depan.
- c) Terdapatnya banyak persoalan yang memungkinkan terjadinya pertukaran (*trade offs*)
- d) Adanya uergensi untuk menyelesaikan secara cepat.
- e) Tidak adanya rasa permusuhan yang mendalam atau yang telah berlangsung lama diantara para pihak.
- f) Apabila para pihak mempunyai pendukung atau pengikut, mereka tidak memiliki pengharapan yang banyak dan dapat dikendalikan.

¹⁸ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.240

- g) Mempertahankan hak tidak lebih penting dibandingkan dengan penyelesaian sengketa yang cepat.
- h) Jika para pihak berada dalam proses litigasi, maka kepentingan-kepentingan pelaku lainnya, seperti pengacara atau penjamin tidak diberlakukan lebih baik dibandingkan dengan mediasi.

Dalam menyelesaikan perselisihan sehingga dapat memaksimalkan hasil yang diharapkan diperlukan waktu yang tepat untuk melakukan mediasi. Waktu yang tepat dalam melakukan mediasi ketika :

- a. Hubungan antara pihak-pihak yang tegang tapi harus tetap berlanjut terjadi miscommunication sehingga diperlukan seorang ahli yang netral untuk memfasilitasi komunikasi kembali.
- b. Kehadiran seorang pihak ketiga yang netral dapat merubah dinamika hubungan antara pihak yang berselisih.
- c. Pihak-pihak yang berselisih menunjukkan kesediaan mereka untuk menyelesaikan dan mengkaji kembali posisi mereka.
- d. Pihak-pihak yang berselisih tertarik untuk mengadakan keputusan yang akan dihasilkan.¹⁹

Mediasi yang dilakukan oleh perorangan dan dewan :

- A. Di banyak Negara, mediasi biasanya dilaksanakan oleh petugas tetap yang berfungsi sebagai mediator perorangan.

Mereka dapat di bagi menjadi tiga jenis utama:

- 1. Mereka yang mengabdikan seluruh waktu kerja mereka untuk melakukan mediasi dan mungkin juga tugas-tugas lain yang berkaitan dengan hubungan

¹⁹ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011, hlm. 61

industrial, dan secara resmi ditugaskan sebagai mediator atau sebagai pejabat bidang hubungan industrial.

2. Para pejabat yang melakukan mediasi secara paruh waktu yang merupakan salah satu dari tugas mereka sehari-hari, dan
3. Para pejabat eksekutif atau administrasi yang melakukan intervensi memperantarai perselisihan secara ad-hoc.

B. Mediasi dapat juga dilakukan oleh sebuah lembaga yang terdiri dari beberapa anggota. Dapat juga disebut sebuah lembaga dewan atau komisi yang disebut sebagai dewan mediasi.

Dewan ini dapat terdiri seseorang ketua independent bersama anggota yang mewakili pengusaha dan pekerja. Dewan secara keseluruhan mendapatkan tugas untuk menyelesaikan perselisihan. Prosedur kerja dewan lebih formal daripada prosedur yang dijalankan oleh mediator perorangan. Kedua prosedur ini dapat juga berbeda dalam hal yang lain.

Hasil dari mediasi terdiri dari dua bentuk, yaitu :

1. Berhasil mendorong pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Hasilnya dapat di rumuskan dalam Perjanjian Bersama.
2. Tidak berhasil mendorong para pihak- pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Untuk itu mediator menyusun risalah upaya penyelesaian, sebagai laporan pertanggungjawaban dan sebagai bahan bagi salah satu pihak yang berselisih untuk dilanjutkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁰

²⁰ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia 30 Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 43

Lembaga mediasi ini berwenang menyelesaikan perselisihan, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan/gagal, dan kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan, yang selanjutnya instansi ketenagakerjaan ini menawarkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Hal tersebut berarti bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak setelah gagal dalam penyelesaian melalui bipartit, maka sebelum perkara diajukan ke pengadilan hubungan industrial, terlebih dahulu diselesaikan melalui lembaga mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Pegawai yang berhak melakukan mediasi adalah mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mengenai kedudukan mediator adalah sebagai berikut:

- a. Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Provinsi.
- b. Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, melakukan perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten/Kota.
- c. Menurut Pasal 11 Kepmenakertrans Nomor 92 Tahun 2004, mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di wilayah Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja.

Syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang supaya dapat diangkat menjadi mediator adalah sebagai berikut:

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

Pada sidang mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi ketenagakerjaan dan mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

2.4.3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Berbeda dengan lembaga mediasi yang bersifat wajib setelah upaya bipartit, lembaga konsiliasi dan arbitrase merupakan lembaga pilihan. Sebagai lembaga pilihan, konsiliasi dan arbitrase hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga tersebut. Dengan demikian apabila upaya bipartit gagal, maka para pihak diberi kesempatan

untuk memilih upaya penyelesaian yang mereka inginkan, apakah konsiliasi atau arbitrase.²¹

Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai, konsiliator ikut serta aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.²²

Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan konsiliasi hubungan industrial atau yang kemudian yang disebut sebagai konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.²³

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Jika dalam mediasi yang menjadi penengah adalah mediator (pegawai instansi ketenagakerjaan), berbeda dengan konsiliasi yang menjadi penengah adalah konsiliator (pihak ketiga diluar pegawai instansi ketenagakerjaan) yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

²¹ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, CV.Mandar Maju,Bandung,2009,. hlm.171

²²*Ibid.* hlm. 172.

²³ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Loc.Cit, hlm.74.

kabupaten/kota yang wilayah kerjanya meliputi tempat di mana pekerja/buruh bekerja.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga, diluar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup pekerjaan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan pada konsiliator perselisihan hak tidak dapat di tangani.²⁴

Konsiliator yang menyelesaikan perselisihan tersebut harus terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Adapun persyaratan sebagai konsiliator adalah sebagai berikut:²⁵

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. warga negara Indonesia
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- d. pendidikan minimal lulusan strata satu (S1)
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

²⁴ Moch. Faisal Salam, Loc.cit. hlm. 172.

²⁵ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Loc.Cit, hlm.75.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, konsiliator mengupayakan musyawarah untuk mufakat. Apabila ternyata dalam perundingan mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut untuk selanjutnya dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang di tandatangani oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh konsiliator, yang ditindak lanjuti dengan mendaftarkan perjanjian bersama tersebut pada PHI guna memperoleh Akta Bukti Pendaftaran. Manfaat akta bukti pendaftaran tersebut adalah sebagai dasar bagi salah satu pihak untuk mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI, bila ternyata pihak yang lain tidak menepati atau melaksanakan perjanjian bersama tersebut. Sebaliknya bila ternyata tidak tercapai kesepakatan, langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:²⁶

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis
- b. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak bidang konsiliasi pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c. Para pihak harus memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinta menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran.
- d. pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran.
- e. Terhadap anjuran konsiliator apabila para pihak menyetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di PHI untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

²⁶ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Loc.Cit, hlm.76.

- f. Keseluruhan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga konsiliasi dilaksanakan dalam kurun waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja, terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2005, menjelaskan kewenangan konsiliator sebagai berikut:²⁷

- a. meminta keterangan kepada para pihak;
- b. menolak wakil para pihak yang belum melakukan perundingan bipartit;
- c. menolak konsiliasi bagi para pihak yang belum melakukan perundingan bipartit;
- d. meminta surat atau dokumen yang berkaitan dengan perselisihan;
- e. memanggil saksi atau saksi ahli;
- f. membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan para pihak, instansi atau lembaga terkait.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2005, kewajiban konsiliator sebagai berikut:²⁸

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. Mengatur dan memimpin konsiliasi;
- c. Membantu membuat perjanjian bersama;

²⁷ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 76.

²⁸ Ibid, hlm. 77.

- d. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditandatangani;
- f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Menteri melalui Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial.

2.4.4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menjelaskan arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.²⁹

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak yang menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter.³⁰

Pasal 30 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh Wilayah Negara Republik Indonesia. Menurut ketentuan UUPPHI apabila kedua belah pihak sudah bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase, hal ini mengakibatkan lembaga pengadilan tidak lagi

²⁹ Pasal 1 angka 15, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

³⁰ Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 74.

mempunyai kewenangan memeriksa dan mengadili perselisihan para pihak tersebut, dikarenakan putusan arbitrase bersifat final dan banding.³¹

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa atau yang ditunjuk oleh Pengadilan Negeri atau oleh lembaga arbitrase, untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase.³²

Syarat pengangkatan Arbiter menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, sebagai berikut:³³

- a. cakap melakukan tindakan hukum;
- b. berumur paling rendah 35 tahun;
- c. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah tau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang bersengketa;
- d. tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atas putusan arbitrase; dan
- e. memiliki pengalaman serta menguasai secara aktif dibidangnya paling sedikit 15 tahun.

Wilayah kerja arbitrase hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi semua wilayah di negara Indonesia. Arbitrase juga mempunyai batas-batas kewenangan mengenai pekerja yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hubungan industrial. Batasan tentang arbiter dan arbitrase

³¹ <http://www.hukumtenagakerja.com> diakses pada tanggal 26 Mei 2018 pukul 10.00

³² Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Penyelesaian Sengketa.

³³ Pasal 12 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Penyelesaian Sengketa.

hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak sama dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999.³⁴

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara spesifik merinci kompetensi arbitrase hubungan industrial yang hanya berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk dua jenis perselisihan yaitu: *Pertama*, Perselisihan Kepentingan, yang didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama; *Kedua*, Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan sebagai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.³⁵

Keunggulan Penyelesaian sengketa melalui arbitrase dinilai menguntungkan karena beberapa alasan sebagai berikut:

Pertama, Kecepatan dalam Proses. Arbitrase hubungan industrial diminati oleh para pihak yang berselisih terutama pihak pengusaha karena proses penyelesaian perselisihannya harus selesai dalam waktu 30 hari kerja. Pasal 40 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa arbiter wajib menyelesaikan

³⁴ Bambang Yunarko, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*, Jurnal Perspektif, Fakultas Hukum Universeitas Wijaya Kusuma Surabaya, Vol. 16. No. 1, 2011, hlm.4.

³⁵ Ibid, hlm. 5.

perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penan-datanganan surat perjanjian.³⁶

Kedua, Sifat *konfidensialitas*. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh majelis arbitrase selalu dilakukan dalam persidangan tertutup dalam arti tidak terbuka untuk umum. Pemeriksaan secara tertutup tersebut dapat disimpangi kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Putusan kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Putusan yang dijatuhkan dalam sidang tertutup tersebut hampir tidak pernah dipublikasikan. Dengan demikian, penyelesaian melalui arbitrase diharapkan dapat menjaga kerahasiaan para pihak yang bersengketa;

Ketiga, Pemeliharaan Hubungan yang Baik. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase hubungan industrial dapat menjaga suatu hubungan baik antara para pihak yang berselisih, sebab dalam penyelesaian menggunakan arbitrase dilakukan secara dialogis dengan atau tanpa melibatkan pihak ketiga yang netral dan putusan hakikatnya merupakan kesepakatan para pihak. Sifat penyelesaian sengketa yang ada, *win-win solution*, bahwa setiap pihak tidak dirugikan dan masing-masing pihak mendapatkan keuntungan yang sembarang;

Keempat, Hemat Waktu Dan Biaya; Penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial dinilai dapat menghemat waktu dan biaya, hal ini sejalan dengan asas dalam penyelesaian sengketa melalui arbitrase yang cepat, sederhana, dan biaya murah.

³⁶ Pasal 40 Ayat (1), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kelima, Putusan Nonyudisial; Maksudnya bahwa putusan yang dihasilkan tidak oleh lembaga hakim, tetapi lebih pada hasil kesepakatan para pihak yang bersengketa sendiri dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga yang netral. Karena merupakan kesepakatan maka, hasil penyelesaian hakikatnya merupakan perjanjian merupakan perjanjian yang mengikat, seperti Undang-Undang, dan wajib dilaksanakan dengan itikad baik.³⁷

Kelemahan Arbitrase Hubungan Industrial

Beberapa faktor yang merupakan kelemahan arbitrase adalah sebagai berikut:

Pertama, Hanya untuk Para Pihak *Bonafide*. Arbitrase hubungan industrial terkesan hanya bermanfaat untuk para pihak atau pengusaha yang bona fide (*bonafide*) atau jujur dan dapat dipercaya. Para pihak yang bonafide adalah mereka yang memiliki kredibilitas dan integritas, artinya patuh terhadap kesepakatan.

Kedua, Ketergantungan Mutlak Pada Arbiter Hubungan Industrial. Putusan arbitrase selalu tergantung pada kemampuan teknis arbiter untuk memberikan putusan yang tepat dan sesuai dengan rasa keadilan para pihak. Meskipun arbiter memiliki keahlian teknis yang tinggi, bukanlah hal yang mudah bagi majelis arbitrase untuk memuaskan dan memenuhi kehendak para pihak yang bersengketa. Pihak yang kalah akan mengatakan bahwa putusan arbitrase tidak adil, demikian pula sebaliknya. Ketergantungan secara mutlak terhadap para arbiter dapat merupakan suatu kelemahan karena substansi perkara dalam arbitrase tidak dapat diuji kembali (melalui proses banding).

³⁷ Bambang Yunarko, Loc.cit. hlm. 6.

Ketiga, Tidak Ada Preseden Putusan Terdahulu Putusan arbitrase dan seluruh pertimbangan di dalamnya bersifat rahasia dan tidak dipublikasikan. Akibatnya, putusan tersebut bersifat mandiri dan terpisah dengan yang lainnya, sehingga tidak ada *legal precedence* atau keterikatan terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya. Artinya, putusan-putusan arbitrase atas suatu sengketa terbuang tanpa manfaat, meskipun di dalamnya mengandung argumentasi-argumentasi berbobot dari para arbiter terkenal di bidangnya.³⁸

2.4.5. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutus hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan perselisihan hubungan industrial, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.³⁹

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjelaskan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;

³⁸ Bambang Yunarko, Loc.cit.hlm. 7.

³⁹ Asri Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 195.

- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴⁰

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:⁴¹

- a. Warga negara Indonesia;
- b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S.1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
- h. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

⁴⁰ Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴¹ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Sesuai dengan masalah yang dibahas maka pendekatan masalah dalam penelitian ini akan dilakukan dengan dua cara yaitu pendekatan normatif dan pendekatan empiris yaitu:

3.1.1 Pendekatan Yuridis Normatif

Pendekatan Normatif yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan pustaka yang erat hubungannya dengan permasalahan mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dan pengusaha melalui mediasi yang dapat dilakukan dengan pendekatan dari segi hukum melalui perundang-undangan, buku-buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

3.1.2 Pendekatan Yuridis Empiris

Pendekatan Empiris yaitu pendekatan masalah yang dilakukan dengan melalui penelitian lapangan untuk mendapatkan informasi dan data-data dengan mewawancarai mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang dianggap mengetahui secara jelas permasalahan yang dibahas.

3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya. Data primer diperoleh atau dikumpulkan dengan melakukan studi lapangan (*field research*) dengan cara wawancara. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Narasumber dalam penelitian ini adalah:

- 1) Leni Widyawati, S.E.
- 2) Junaedi Sembiring, S.Sos.
- 3) Septi Indrayani, S.H.
- 4) Sri Handayani, S.H.
- 5) Edi Susanto, S.H.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan studi pustaka yang meliputi perundang-undangan, yurisprudensi, dan buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.

Data sekunder terdiri dari :

- 1) Bahan hukum Primer, yaitu bahan yang bersumber dari ketentuan perundangundangan dan dokumen hukum.⁴² Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:
 - a. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- 2) Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku ilmu hukum, bahan kuliah, jurnal hukum, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian atau masalah yang dibahas.
- 3) Bahan hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan artikel pada majalah, surat kabar atau internet.⁴³

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data

⁴² Zainudiin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 47.

⁴³ Abdulkadir Muhammad, *op cit.*, hlm. 119.

Prosedur Pengumpulan Data dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah suatu prosedur pengumpulan data dengan membaca dan memahami dan mengutip bahan-bahan seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, makalah-makalah dan berbagai sumber bacaan lainnya yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Adapun tujuan yang dilakukan studi kepustakaan ini adalah untuk mendapatkan gambaran awal dari permasalahan yang dibahas sebelum melakukan penelitian kelokasi penelitian.
- 2) Studi lapangan, studi lapangan ini diadakan dengan maksud untuk memperoleh data bahan hukum primer yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan para narasumber yang mempunyai hubungan langsung dengan pelaksanaan penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yaitu dengan menyiapkan daftar pertanyaan dan akan dikembangkan pada saat wawancara terhadap mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang akan dibahas, maka penulis melakukan wawancara dengan:

3.3.2. Prosedur Pengolahan Data

Tahap-tahap pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tahap *editing*, pada tahap ini data yang diperoleh diolah dengan cara pemilihan data dengan cermat dan selektif, sehingga diperoleh data yang relevan dengan pokok permasalahan.

- 2) Tahap *identifikasi* data yang telah terkumpul diidentifikasi sesuai dengan jenis dan kelompoknya.
- 3) Tahap *konstruksi* data tersebut disusun sesuai data yang diperoleh menurut tata urutan yang telah ditetapkan dengan konsep tujuan dan harapan.

3.4 Analisis Data

Setelah data tersebut tersusun secara sistematis sesuai dengan pokok-pokok pembahasan bidang penelitian, maka data tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu menginterpretasikan data dalam bentuk uraian kalimat sehingga diharapkan dari data tersebut dapat dijelaskan mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha melalui mediasi dan faktor penghambat mediator dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain:

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan yang dilakukan oleh mediator Disnakertrans Kota Bandar Lampung melalui beberapa proses yaitu: sebelum sidang mediasi dilaksanakan mediator menawarkan kembali kepada para pihak untuk melakukan penyelesaian melalui bipartit yaitu penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak antar pekerja dengan pengusaha secara musyawarah mufakat. Namun apabila dalam proses perundingan bipartit tersebut tetap tidak tercapai kesepakatan maka perselisihan tersebut diselesaikan melalui sidang mediasi yang diperantarai oleh pihak ketiga yaitu mediator. Kemudian dalam sidang mediasi tersebut apabila terjadi kesepakatan antar kedua belah pihak maka dibuatlah perjanjian bersama yang disepakati oleh para pihak yang selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, tetapi jika tidak terjadi kesepakatan maka mediator disnakertrans Kota Bandar Lampung mengeluarkan anjuran tertulis jika anjuran tersebut disetujui maka dibuatlah risalah yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, namun jika tidak

disetujui yang maka kedua belah pihak untuk dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak sepakat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial maka para pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

2. Faktor penghambat bagi mediator Disnakertrans Kota Bandar Lampung dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu: Pengusaha sering menghilangkan azas itikad baik, Tidak adanya perangkat atau regulasi yang dapat memaksa para pihak terutama pengusaha untuk hadir dalam sidang mediasi, Sikap egois dari para pihak, Terbatasnya ruang sidang, Kurangnya sarana dan prasarana, dan Jumlah mediator tidak sesuai dengan jumlah perselisihan

5.2 Saran

1. Sebaiknya, Pemerintah/Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung hendaknya mengoptimalkan pelayanan kepada semua pelaku produksi, khususnya dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harmonis yang dapat menunjang perekonomian daerah.
2. Sebaiknya, pengusaha yang sebenarnya memiliki posisi yang kuat dalam kegiatan produksi, hendaknya lebih bijaksana dalam menentukan kebijakan didalam perusahaan sehingga tujuan yang akan dicapai tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja.
3. Sebaiknya, pekerja/buruh hendaknya lebih memahami peraturan perundang-undangan agar tidak mudah hak-hak yang harus didapat dilanggar, karena sebenarnya posisi pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah dalam hubungan industrial.