

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani.<sup>1</sup>

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah dan memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>2</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, telah mengenal istilah hubungan industrial yang berkaitan dengan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam hubungan tersebut telah terjadi suatu komunikasi atau jalinan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang akan mampu menjadikan suatu perusahaan tertentu menjadi maju maupun berkembang dan komunikasi tersebut diperlukan dalam melaksanakan suatu kegiatan perusahaan.

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di

---

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

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 127.

dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.<sup>3</sup>

Indonesia hubungan industrial (*Industrial relation*) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.<sup>4</sup> Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>5</sup> Tentu saja, lingkungan yang kondusif tersebut akan berdampak baik dalam kelangsungan kerja suatu perusahaan.

Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya PHK, meningkatkan

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 16.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 17.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 19.

kesejahteraan pekerja, serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.<sup>6</sup>

Realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan/konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan/konflik. Perselisihan/konflik dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Pengertian dari perselisihan hubungan industrial telah tercantum secara jelas dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

*“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas maka terdapat 4 macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan

---

<sup>6</sup> Viva News Sabtu, 11 Februari 2012, 14:40: *Marak Demo Buruh, Peran Mediator Ditingkatkan*, dalam <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/287412-marak-demo-buruh--peran-mediator-ditingkatkan>, diunduh Kamis 27 Maret 2014 pukul 22:30.

mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Segala macam perselisihan hubungan industrial yang terjadi tidak dapat diabaikan begitu saja karena jika masalah tersebut tidak segera diatasi maka dikhawatirkan dapat mengganggu kondisi pembangunan di Indonesia terutama dalam bidang ketenagakerjaan dan stabilitas sosial. Perselisihan tersebut juga akan berakibat meningkatnya kesenjangan antara kaum pengusaha dan kaum pekerja/buruh.

Apabila memperhatikan dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka sebenarnya ada 2 (dua) pilihan cara yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan tersebut yaitu penyelesaian melalui pengadilan dan penyelesaian diluar pengadilan. Dalam hal penyelesaian diluar pengadilan tersebut dapat dibagi menjadi 4 (empat) cara yaitu bipatrit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipatrit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Oleh sebab itu, diperlukan intervensi dari pihak ketiga yang tentunya bersifat netral/tidak memihak untuk membantu menyelesaikan perselisihan tersebut. Salah satu penyelesaian dengan menggunakan pihak ketiga tersebut adalah melalui mediasi dengan melibatkan seorang mediator yang netral.

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.<sup>7</sup>

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (*impartial*), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (*deadlock*).<sup>8</sup> Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa:

*“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh*

---

<sup>7</sup> Absori, 2010, *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, hal. 203-204.

<sup>8</sup> Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 14.

*hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”*

Sedangkan pada Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa:

*“Mediator Hubungan Industrial 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 antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.”*

Selain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator dalam hal ini juga telah diatur secara lengkap di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antarpara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus

mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.<sup>9</sup>

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali.
2. Mengetahui akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus.

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 61.

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

1. Bagi penulis, penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama ilmu hukum dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi.
2. Bagi masyarakat, penulisan skripsi ini diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi masyarakat terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi.
3. Bagi ilmu pengetahuan, penulis berharap penulisan ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan hukum terutama hukum perdata yang menyangkut mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Substansi hubungan industrial adalah kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha atas dasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan kemitraan perlu didukung keterbukaan, dan keterbukaan bukan berarti “telanjang bulat”. Keterbukaan dimaksud meliputi sikap saling menghormati, saling menghormati, saling membutuhkan, dan saling menghidupi yang dilandasi rasa saling percaya (*trust*) untuk kepentingan bersama dan kepentingan seluruh masyarakat. Ketenangan kerja dan kelangsungan usaha (*industrial peace*) perlu terus menerus dibangun, dibina dan dipertahankan pelaksanaannya oleh semua komponen terutama pemerintah pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh.



Oleh karenanya, pelaksanaan hubungan industrial tetap dan sangat penting dibudayakan dalam menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*).<sup>10</sup>

Melihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh dan perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.<sup>11</sup>

Sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu lembaga perundingan bipartite, lembaga konsiliasi, lembaga arbitrase, lembaga mediasi dan pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial.<sup>12</sup> Penyelesaian yang paling diminati oleh para pihak adalah penyelesaian melalui jalur mediasi.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 37-38.

<sup>11</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, hal. 217.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 221-222.

menganalisisnya.<sup>13</sup>

## 1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif sosiologis yang merupakan penelitian gabungan antara penelitian sosiologis yang ditunjang dengan penelitian normatif.<sup>14</sup> Hal ini agar penulis mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mediasi dalam prakteknya dan memadukannya dengan norma (peraturan perundang-undangan) yang berlaku saat ini.

## 2. Jenis Penelitian

Dalam kajian penelitian ini lebih bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan tentang sesuatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu.<sup>15</sup> Penulis bermaksud untuk menggambarkan tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi dan akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus.

## 3. Sumber Data Penelitian

### a. Penelitian Kepustakaan

- 1) Bahan primer yang didapatkan secara langsung, antara lain:
  - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>13</sup> Khudzaifah Dimiyati dan kelik Wardiono, 2004, *Metode penelitian hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta, hal. 4.

<sup>14</sup> Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 16.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal. 8-9.

- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

2) Bahan Sekunder

Merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan primer yaitu literature yang berhubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi.

3) Bahan Tersier

Merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus besar, kamus bahasa Indonesia dan sebagainya.

b. Penelitian Lapangan

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 16 Boyolali. Hal tersebut karena di lokasi tersebut terdapat data yang diperlukan dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya

mediasi.

## 2) Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah Bapak Daryanto, S.H., selaku mediator di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali yang menangani secara langsung penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi mediasi.

## 4. Metode Pengumpulan Data

### a. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan menghimpun, mengkaji, mempelajari serta memadukan antara ketiga bahan hukum tersebut diatas, yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

### b. Studi Lapangan

- 1) Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan yang ada hubungannya dengan penelitian ini di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali.
- 2) Wawancara, yaitu metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer di lapangan. Dianggap efektif oleh karena interviewer dapat bertatap muka langsung dengan responden untuk menanyakan perihal pribadi responden, fakta-fakta yang ada dan pendapat (opinion) maupun persepsi diri responden dan bahkan saran-saran responden.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 57.

## 5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah yang maha penting adalah pengolahan data dan anisis data. Pengolahan data hasil pengumpulan data di lakukan dengan cara editing, koding, dan pembuatan tabel-tabel (tabulasi). Analisis data pada penelitian hukum lazimnya dikerjakan melalui pendekatan kuantitatif dan/atau pendekatan kualitatif.<sup>17</sup> Pada penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif artinya mengumpulkan, memahami dan memadukan antara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan serta menguraikannya dengan rangkaian kata-kata berbentuk kalimat yang teratur sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dari suatu penelitian yang telah penulis lakukan.

### G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan gambaran terkait skripsi ini maka penulis membaginya menjadi beberapa bagian. Sistematika penulisan akan dibuat sebagai berikut:

BAB I adalah pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II adalah tinjauan pustaka yang akan memberikan kajian-kajian teoritis mengenai tinjauan tentang hubungan industrial yang meliputi pengertian dan subjek hubungan industrial, perjanjian dalam pelaksanaan hubungan

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 19.

industrial, hak kewajiban dan Fungsi pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial, hubungan para pihak dalam hubungan industrial, Pilar atau Sarana Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial, prinsip dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mengenai tinjauan tentang mediasi yang meliputi pengertian mediasi, peran mediator dalam proses mediasi, prinsip dan tahapan mediasi, kelebihan dan kekurangan mediasi, mediasi dalam perselisihan hubungan industrial.

BAB III adalah hasil penelitian dan pembahasan mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali dan akibat hukum terhadap perselisihan yang telah diputus

BAB IV adalah penutup yang memuat tentang kesimpulan dari pokok pembahasan dan memuat tentang saran dari penulis.