BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia membagi sistem kependudukan ke dalam dua golongan, yaitu golongan yang termasuk ke dalam tenaga kerja dan golongan bukan tenaga kerja. Golongan tenaga kerja ialah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu antara usia 15 sampai 65 tahun. Menurut Andi Hamzah, tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja sebagai alat produksi utama dalam melakukan proses produksi, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Tenaga kerja berperan sebagai alat produksi utama dalam menciptakan berbagai produk-produk baik barang maupun jasa. Menurut Soemitro Djojohadikoesoemo, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur tetapi bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting bagi pertumbuhan pembangunan nasional Indonesia. Negara dalam hal ini pemerintah sudah sepatutnya berkewajiban untuk memberikan lapangan serta kesempatan kerja bagi warga negara yang telah masuk ke dalam kategori golongan usia kerja. Disamping kewajiban yang dimiliki oleh pemerintah, kondisi perekonomian serta politik juga turut pengaruh terhadap kepastian tenaga kerja dalam bekerja. Tenaga kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan memiliki resiko untuk terkena suatu pemutusan hubungan kerja.

Istilah pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai suatu pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau tenaga kerja dan pengusaha. Menurut Sondang P Siagian, pemutusan hubungan kerja adalah ketika ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus. Malayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja ialah suatu pemberhentian fungsi operatif terakhir manajemen sumberdaya manusia dimana hal ini mempunyai sinonim dengan *separation*, pemisahan atau pemutusan suatu hubungan pekerjaan.[1]

Tujuan pemutusan hubungan kerja memiliki kaitan yang erat dengan alasan pemutusan hubungan kerja. Tujuan pemutusan hubungan kerja lebih menitikberatkan kepada kondisi berjalannya suatu perusahaan atau pihak pengusaha dimana ini dapat dibedakan diantaranya :

1. Perusahaan/pengusaha bertanggung jawab terhadap berjalannya perusahaan dengan baik dan efektif salah satu opsi efektivitas adalah pemutusan hubungan kerja.
2. Pengurangan tenaga kerja/buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, tidak adanya bahan baku produktif, menurunnya permintaan, kekurangan bahan bakar atau listrik, kebijaksanaan pemerintah dan meningkatnya persaingan.

[1] Sendjun H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Citra, Jakarta, 2006, hlm.23.

Menurut Sedarmayanti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dua jenis, yaitu :[2]

1. Pemberhentian Sementara biasanya terjadi pada karyawan tidak tetap yang hubungan kerjanya bersifat tidak tetap, perusahaan yang bergerak pada produk musiman, Karyawan yang dikenakan tahanan sementara oleh yang berwajibkarena disangkatelah berbuat tindak pidana kejahatan.
2. Pemberhentian Permanen sering disebut pemberhentian, yaitu terputusnya ikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja, pada akhirnya sering menuai berbagai permasalahan dan perselisihan hukum yang terjadi dikemudian hari. Hal ini dikarenakan pada umumnya jika terjadi suatu pemutusan hubungan kerja maka akan selalu terdapat pihak yang merasa dirugikan. Pihak yang merasa dirugikan tersebut terutama berasal dari golongan pekerja/tenaga kerja. Kondisi ini sangat mungkin terjadi karena satu-satunya sumber pendapatan golongan pekerja hanya bergantung kepada pendapatan atau gaji yang didapat selama bekerja di pengusaha/perusahaan. Maka dengan terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja maka kepastian hidup pekerja dalam mendapatkan penghasilan serta penafkahan menjadi terampas. Hal ini yang kemudian menjadi penyebab perselisihan/sengketa hukum antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

---

[2] Siswanto Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 2003, hlm.65.

Suatu pemutusan hubungan kerja dapat menjadi sebuah perselisihan hukum dikarenakan tuntutan dari tenaga kerja kepada pengusaha atau perusahaan yang hak-haknya dilanggar atau tidak dipenuhi. Berbagai permasalahan yang kerap terjadi adalah :[3]

1. mekanisme dalam proses pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan hukum dan undang-undang yang berlaku.
2. unsur besaran jumlah pesangon yang tidak sesuai atau belum diterima oleh pihak pekerja/tenaga kerja.
3. tuntutan untuk dipekerjakan kembali bagi para pekerja/tenaga kerja ditempat perusahaan semula.

Masalah-masalah perselisihan hukum antara pekerja dan pengusaha bukan menjadi sesuatu yang mudah untuk diselesaikan karena masing-masing pihak, baik pihak pekerja/tenaga kerja maupun pihak pengusaha/perusahaan sama-sama berpegang terhadap fakta, pendapat dan kebenarannya masing-masing.

Peran pemerintah sangat diperlukan sebagai pelaksana kekuasaan tertinggi dalam membantu menengahi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang dialami oleh golongan pekerja/tenaga kerja, dengan menggunakan ketetapan hukum ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial ditambah peranan instrumen serta lembaga-lembaga negara melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), maka pemerintah

[3] Siswanto Bedjo, *op. cit.* hlm.66

dapat melaksanakan salah satu tujuan bernegara yaitu melindungi hak-hak dan kesejahteraan setiap warga negaranya.[4] Pemerintah pusat melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) memiliki kewajiban dalam penanganan perselisihan permasalahan ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam setiap wilayah-wilayah hukum daerah baik kota maupun provinsi.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut dengan Kemenakertrans, adalah suatu lembaga negara yang menaungi kepentingan tenaga kerja Indonesia sekaligus menengahi permasalahan ketenagakerjaan dan juga melakukan fungsi pengawasan dunia kerja. Kemenakertrans juga berfungsi sebagai koordinator dalam aspek pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dan bertujuan untuk mewujudkan dunia kerja serta tenaga kerja yang berkualitas di Indonesia, apabila terjadi suatu permasalahan hukum dalam dunia kerja maka Kemenakertrans turut andil bertanggung jawab dalam hal memediasi dan memfasilitasi penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan tersebut.

Fungsi keberadaan lembaga Kemenakertrans menjadi begitu penting karena diperlukan kebijaksanaan dalam setiap langkah proses penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Terlebih pemerintah sebagai pelaksana kekuasaan tertinggi beserta lembaga-lembaganya juga turut memiliki tanggung jawab dalam memberikan perlindungan bagi setiap warga negara terutama golongan pekerja/tenaga kerja dan juga bagi pengusaha/perusahaan yang mengalami perselisihan hukum dan terlanggar

[4] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm.15.

hak-haknya sehingga fungsi negara dalam menciptakan keadilan bagi warga negaranya dapat terwujud.

Dunia kerja di Indonesia saat ini memiliki begitu banyak resiko dan permasalahan yang mengancam kepastian para tenaga kerja dalam bekerja. Salah satu ancaman nyata yang dihadapi ialah krisis ekonomi global dan krisis ekonomi nasional. Kedua krisis ekonomi tersebut secara langsung maupun tidak langsung turut menjadi sebuah ancaman bagi keberlangsungan para tenaga kerja dalam bekerja. Salah satu efek negatif yang ditimbulkan dari kedua krisis ekonomi tersebut adalah ketidakpastian tenaga kerja dalam memiliki sebuah pekerjaan. Nasib pekerja menjadi akan sangat ditentukan oleh kebijakan pengusaha/perusahaan yang mempekerjakan para tenaga kerja.

Keadaan perekonomian yang sedang mengalami krisis akan sangat memungkinkan pihak pengusaha/perusahaan untuk melakukan suatu pemutusan hubungan kerja. Akibat dari terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja maka akan secara langsung menghapuskan kesempatan bagi para pekerja/tenaga kerja dalam mencari penafkahan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh gambaran bahwa persoalan pemutusan hubungan kerja yang bermasalah diantara pekerja dan pengusaha masih kerap terjadi dan disatu sisi terdapat peran dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki kewenangan untuk memediasi permasalahan dunia kerja tersebut. Maka dalam tugas akhir penulisan hukum, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **Tinjauan Kewenangan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Sebagai Mediator Atas Penyelesaian**

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam proses penyelesaian kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja ?
2. Bagaimana peranan Kemenakertrans dalam memediasi penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian hukum ini berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial dalam proses penyelesaian kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja.

2. Untuk mengetahui dan memahami peranan Kemenakertrans dalam memediasi penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi masyarakat pada umumnya, para akademisi dan juga pemerintah, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap ilmu hukum pada umumnya, serta hukum perdata pada khususnya dalam hal penyelesaian hukum melalui jalur non-litigasi khususnya bagi para pekerja yang mengalami permasalahan dalam dunia kerja sebagaimana tertulis hak-haknya seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi Mahasiswa

      1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti mengenai proses mediasi dalam dunia kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2) Melatih peneliti dalam berpikir secara praktis dan logis untuk memecahkan masalah hukum, khususnya dalam bidang hukum keperdataan dan perkembangannya di masyarakat.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai upaya penyelesaian berbagai sengketa dalam dunia kerja dan usaha khususnya bagi para pekerja di Indonesia yang memiliki permasalahan kerja atau hukum dapat dilakukan melalui jalur non-litigasi yang difasilitasi negara melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan bagi lembaga Fakultas Hukum Universitas Komputer Indonesia pada program kekhususan Hukum Bisnis, sebagai suatu sarana melakukan pengkajian masalah-masalah aktual secara ilmiah dalam permasalahan-permasalahan perdata khususnya dalam dunia ketenagakerjaan.

d. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan dan sumber tambahan informasi hukum, sehingga pemerintah khususnya instansi terkait dapat mengembangkan kinerja dan kemampuannya

dalam melindungi hak-hak dari para pekerja khususnya yang kurang memahami akan aspek dan permasalahan hukum sehingga hak mereka dapat terpenuhi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

E. Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat menyebutkan bahwa :

> "Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang 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, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu UndangUndang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam."

Makna yang terkandung dalam alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan atas kemanusiaan yang adil dan beradab, berarti bahwa kehidupan kenegaraan haruslah berdasarkan moral etik yang bersumber pada nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa. Kehidupan kenegaraan dalam peraturan perundang-undangan negara harus mewujudkan tercapainya ketinggian harkat dan martabat manusia, terutama hak-hak kodrat manusia yaitu hak dasar (hak asasi) harus dijamin dalam peraturan perundang-undangan negara, termasuk di dalamnya hak tenaga kerja dan pengusaha.

Makna tersirat dari kata ”adil dan beradab” dalam alinea keempat tersebut juga dapat diartikan merupakan keadilan yang diperuntukan bagi seluruh rakyat Indonesia dalam berbagai sektor kehidupan.[5] Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang di dalamnya memuat nilai-nilai Pancasila mengandung pokok pikiran yang apabila dianalisis makna yang terkandung di dalamnya tidak lain adalah merupakan devirasi atau penjabaran Pancasila.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yaitu, “melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Menghasilkan setidaknya ada empat tujuan bernegara, sebagai berikut :[6]

1. *Protection function*, Negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia;
2. *Welfare function*, Negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat;
3. *Educational function*, Negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. *Peacefulness function*, Negara wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar.

---

[5] Otje Salman Soemadiningrat dan Anton F.S, *Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali,* Refika Aditama, Bandung, 2004, hlm.156

[6] Lalu Husni, *op. cit.* hlm.16

Sehubungan dengan tujuan bernegara bangsa Indonesia, sebagaimana tercantum pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan Negara seperti itu mencerminkan tipe Negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*).

Teori negara hukum kesejahteraan merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Negara hukum (*rechtsstaat*) ialah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum. Konsep negara kesejahteraan adalah negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi pemikul utama tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Negara hukum kesejahteraan lahir sebagai reaksi terhadap gagalnya konsep negara hukum liberal klasik dan negara hukum sosialis.[7]

Indonesia sebagai negara yang menganut negara hukum kesejahteraan, memiliki tujuan untuk memenuhi kesejahteraan rakyatnya tidak terkecuali kepada golongan pekerja dan pengusaha. Pancasila adalah sebagai Dasar Negara dan Indonesia adalah negara hukum, hal tersebut diatur pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ketiga yang menyatakan bahwa :

" Negara Indonesia adalah Negara Hukum".

Nilai-nilai Pancasila sebagai filsafat negara Indonesia pada hakikatnya merupakan suatu sumber dari segala sumber hukum dalam

[7] Lalu Husni, *op. cit.* hlm.17

negara Indonesia, sebagai sumber dari segala sumber hukum secara objektif merupakan pandangan hidup, kesadaran, cita-cita hukum, serta cita-cita moral yang luhur yang meliputi suasana kejiwaan, serta watak bangsa Indonesia.[8]

Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Pemerintah dan lembaga-lembaga lain dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum, kekuasaan menjalankan pemerintahan juga harus berdasarkan kedaulatan hukum.

Salah satu ciri dari negara hukum adalah adanya perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia adalah hak yang dimiliki setiap orang, tidak terkecuali tenaga kerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa :

> ” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 hasil amandemen kedua Bab XA tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28 A sampai Pasal 28 J. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengamanatkan bahwa :

> ”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sejarah mencatatkan bahwa sejak awal peristiwa proklamasi kemerdekaan 1945 hingga saat ini, intervensi pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dalam hal bidang ketenagakerjaan telah membawa

---

[8] Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2003, hlm.28.

perubahan mendasar dalam perubahan sifat hukum ketenagakerjaan dari sifat privat ke publik (Hukum Administrasi Negara).

Sifat publik dari hukum ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari hasil intervensi pemerintah melalui peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan adalah dalam undang-undang diatur mengenai sanksi pidana, dan juga sanksi administratif bagi barangsiapa yang melanggar ketentuan didalamnya.

Pemerintah juga telah menetapkan ketentuan di dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), yang menyebutkan bahwa :

> ”Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”.

Pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak tenaga kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 71 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa :

> “ Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang maupun hukum internasional”.

Berdasarkan landasan hukum tersebut, dapat dilihat bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.

Tenaga kerja, pengusaha dan segenap warga negara yang bekerja dalam bidang ekonomi industri adalah termasuk subyek dan golongan

masyarakat yang berhak atas perlindungan akan hak konstitusionalnya serta kebebasan yang dijamin oleh negara dalam mencari penghidupan yang layak, termasuk didalamnya jaminan akan peraturan perundang-undangan yang berpihak kepada golongan masyarakat ekonomi. Warga negara yang berstatus sebagai tenaga kerja maupun pengusaha mempunyai hak konstitusional atas kelangsungan hidup *(rights to life and survival)*, dan hak perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.[9]

Kehadiran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditujukan guna melengkapi unsur perlindungan hukum khususnya kepada kaum pekerja dan juga kaum pengusaha di Indonesia. Sehubungan dengan dikeluarkannya undang-undang tersebut terdapat beberapa perubahan penting yang diberikan oleh negara yaitu :[10]

1. Mensejajarkan istilah tenaga kerja/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan pertimbangan bahwa perjanjian istilah perburuhan berasal dari negara liberal yang sering kali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.

[9] Sendjun H Manulung, *op. cit*. hlm.56
[10] Lalu Husni, *op. cit.* hlm.24-25

3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya bahwa sanksi ini tidak diatur.

Dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai kumpulan dari ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Sejak diberlakukannya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional sebelumnya dinyatakan tidak lagi berlaku.

Fungsi negara dalam melindungi keselamatan serta kesehatan pekerja/tenaga kerja selama bekerja juga disebutkan dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :

> “ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
> a. keselamatan dan kesehatan kerja;
> b. moral dan kesusilaan; dan

c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

Pihak yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Kementerian Tenaga Kerja ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.[11]

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/pengusaha dengan menerima upah dan perusahaan /pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja yang memunculkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana yang dituangkan dalam isi Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".

Pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan

[11] Lalu Husni, *Ibid* hlm.135

kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena sering kali perselisihan ketenagakerjaan disebabkan oleh pengusaha atau perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu dengan dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di seluruh perusahaan secara merata, sehingga dapat mencegah timbulnya suatu persaingan yang tidak sehat (*unfair competition*).

Fungsi negara sebagai negara hukum hanya dapat berjalan apabila hukum yang diikutinya adalah hukum yang baik dan adil, artinya hukum secara moral harus dapat dipertanggungjawabkan. Hukum harus sesuai dengan paham keadilan masyarakat dan harus menjamin hak-hak asasi manusia. Adilnya hukum dan jaminan terhadap hak-hak ketenagakerjaan merupakan bagian integral negara hukum, semisalnya saja dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut dengan PHK, adalah berakhirnya hubungan kerjasama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati atau mungkin berakhir ditengah karir. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “ Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”

Permasalahan tenaga kerja yang tidak terpenuhi hak-haknya oleh pengusaha akibat adanya konflik hukum disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa :

> " Hak 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 serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".

Dalam pengertian tersebut dapat diketahui bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial terdiri atas :[12]

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan PHK;
4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan

Terjadinya suatu PHK artinya hak pekerja dalam mendapatkan penghasilan menjadi tidak terpenuhi. Perselisihan mengenai PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa :

> " Hak perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha".

[12] Lalu Husni, *Ibid* hlm.121

Perselisihan hak dan kepentingan sangat perlu diperhatikan karena sering kali ditemukan kesulitan dalam memahaminya dan/atau membedakannya. Perselisihan hak terjadi karena hak yang sudah ada dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak terpenuhi akibat terjadi perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsirannya oleh salah satu pihak.[13]

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial non litigasi (diluar Pengadilan). Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan seperti yang tertulis dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial disebutkan bahwa :

> "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

Dibutuhkan peranan Pemerintah melalui aparatur negara yaitu pegawai instansi Kemenakertrans sebagai fasilitator sekaligus mediator yang bertugas menangani perselisihan dunia kerja industrial dengan jalur non litigasi

Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri Tenaga Kerja untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan

[13] Lalu Husni, *Ibid* hlm.122

anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Mediator merupakan aparatur negara yang melakukan mediasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan. Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan 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 antar serikat pekerja /serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;".

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial mengakibatkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Selama proses mediasi mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berhak untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar pendapatnya. Saksi ahli berperan sebagai penambah wawasan serta pandangan hukum selama proses mediasi.

Tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sidang mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang

ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, mediator kemudian mengeluarkan keputusan anjuran tertulis. Anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya (10) sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada parah pihak.

Pengeluaran putusan anjuran merupakan tahap akhir dari setiap proses mediasi oleh mediator dalam perselisihan industrial. Isi dari anjuran yang akan menentukan hak-hak bagi pekerja/buruh ataupun pengusaha/perusahaan.

Penyelesaian melalui jalur non litigasi tersebut tidak dapat menghasilkan kesepakatan maka perselisihan dilanjutkan kepada tahap litigasi (pengadilan). Seperti yang tertulis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial :

> “Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif analisis, yaitu :

> “Menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut dengan permasalahan diatas.”

Pendekatan deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin terhadap peran Kemenakertrans pada kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu secara yuridis normatif, yaitu :

> “Penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan dengan norma-norma hukum yang merupakan patokan untuk bertingkah laku atau melakukan perbuatan yang pantas.”

Pada penulisan hukum ini, peneliti juga mencoba melakukan penafsiran hukum gramatikal yaitu penafsiran yang dilakukan dengan cara melihat arti kata pasal dalam undang-undang; penafsiran otentik yaitu penafsiran yang dilakukan berdasarkan bunyi undang-undang yang dibuat sendiri oleh pembuat undang-undang yang disesuaikan dengan arti katakata tersebut, dan penafsiran ekstensif yaitu penafsiran yang bersifat memperluas arti kata dalam undang-undang,

selain itu penulis juga melakukan pendekatan terhadap bahan hukum lainnya.

3. Tahap Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang berhubungan dengan penyelesaian permasalahan hubungan kerja industrial dengan melalui metode mediasi. Data yang diambil berupa :

1) Data primer berupa peraturan perundang-undangan antara lain:

a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945;

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

d) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

e) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Mediasi;

f) Kepmenakertrans Nomor 92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

g) Kepmenakertrans Nomor : Kep - 150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan

Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian

2) Data Sekunder, yaitu “bahan-bahan yang erat hubungannya dengan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, meliputi referensi hukum dan non hukum berupa rancangan peraturan perundang-undangan, hasil penelitian karya ilmiah, doktrin atau pendapat para ahli hukum terkemuka.

3) Data Tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk menunjang dan melengkapi studi kepustakaan dengan wawancara.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan primer, bahan sekunder, sedangkan studi lapangan digunakan untuk memperoleh data primer yang diperoleh dari instansi-instansi yang terkait dengan masalah penelitian

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Observasi digunakan dalam bentuk catatan lapangan atau catatan berkala.
b. Interview menggunakan *Directive Interview* atau pedoman wawancara terstruktur.

6. Analisis Data

Hasil Penelitian dianalisis secara yuridis kualitatif yaitu metode penelitian yang bertitiktolak dari norma-norma, asas-asas dan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai norma hukum positif. Hal ini digunakan untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hirarki peraturan perundang-undangan, sehingga ketentuan-ketentuan yang satu tidak bertentangan dengan ketentuan lainnya.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diambil untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

a. Perpustakaan
    1) Perpustakaan Universitas Komputer Indonesia Jl. Dipati Ukur No.112 Bandung
    2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Jl. Dipati Ukur No.35 Bandung
b. Instansi
    1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung Jl.Martanegara, No. 4, Bandung.

2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cimahi
Jl.Rd. Demang Hardjakusumah, Blok Jati, Cimahi.

c. Situs

www. disnakerkotabandung.or.id