BAB II

TINJAUAN TEORITIS TENTANG KEWENANGAN MEDIASI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan sangat bergantung kepada hukum positif dari masing-masing negara. Setiap negara memiliki pengertian yang berbeda-beda tentang ketenagakerjaan. Menurut Soetikno, ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut. Disamping itu menurut Logemann, ruang lingkup suatu hukum ketenagakerjaan ialah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri. Penjelasan teori Logemann meliputi : [14]

a. Lingkup Laku Pribadi *(Personengebied)*

   Dalam lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh hukum tersebut, meliputi :

   1) Tenaga Kerja/ Pekerja

[14] http:// Pendalamanhukum.com /pengertian -ketenagakerjaan-menurut-para-ahli

2) Pengusaha/ Majikan

3) Penguasa (Pemerintah)

b. Lingkup Laku Menurut Waktu *(Tijdsgebied)*

Disini ditunjukkan kapan sutu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.

c. Lingkup Laku Menurut Wilayah *(Ruimtegebied)*

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas / dibatasi oleh kaedah hukum.

d. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal

Lingkup Laku menurut hal ikwal di sini berkaitan dengan hal - hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah.

Dunia ketenagakerjaan hanya dapat berjalan dengan baik jika memiliki faktor-faktor dan subjek penggerak di dalamnya. Subjek terpenting dalam menjalankan suatu roda perekenomian dan ketenagakerjaan adalah peran tenaga kerja. Faktor tenaga kerja begitu besar peranannya dalam setiap proses produksi dan pengembangan barang maupun jasa. Menurut Imam Soepomo yang dimaksud pengertian tenaga kerja adalah, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[15]

[15] Imam soepomo**,** *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan 2003, hlm. 11

Penjelasan di dalam peraturan perundang-undangan yang ditulis pada Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

> "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan terpenting dalam keberlangsungan perekonomian negara. Tenaga kerja seharusnya mendapatkan tempatnya tersendiri khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak serta perlindungan dari berbagai macam ancaman yang terdapat dalam dunia kerja. Tenaga kerja seharusnya berhak untuk mendapatkan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-haknya ketika bekerja yang diwujudkan di dalam bentuk ketetapan peraturan perundang-undangan.

2. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Molenaar dikutip dari buku karangan Siswanto Bedjo, hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.[16] Sementara menurut M.G. Levenbach, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerja di bawah pimpinan dan dengan

[16] Siswanto Bedjo, *op. cit.* hlm.78

keadaan penghidupan yang langsung bersangkutpaut dengan hubungan kerja itu.[17]

Hukum ketenagakerjaan dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) jenis yaitu:[18]

a. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja

   Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja

b. Perlindungan teknis

   Perlindungan teknis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini dapat disebut sebagai perlindungan keselamatan kerja.

c. Perlindungan ekonomis

   Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja/tenaga kerja suatu penghasilan

[17] Sendjun H Manulung, *op. cit*. hlm.56
[18] Lalu Husni, *Ibid* hlm.135

yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari beserta anggota keluarganya, dan juga termasuk dalam hal pekerja/tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Maka perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Perlindungan sosial atau kesehatan sebagaimana telah dikemukakan di atas, perlindungan jenis ini termasuk kedalam perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha yang memperlakukan pekerja/tenaga kerja melampaui batas tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/tenaga kerja sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Perlindungan keselamatan kerja termasuk kedalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dasar hukum perlindungan keselamatan kerja yang masih berlaku saat ini adalah Undang-Undang K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Undang-Undang K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yaitu mencakup :

a. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (Stoom Ordonnantie)

b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan ekonomis dan jaminan sosial juga termasuk kedalam hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja. Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tangung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security,* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dasar hukum jaminan sosial Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Dasar hukum mengenai perlindungan bagi tenaga kerja secara umum terdapat di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen keempat yang menyatakan bahwa :

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

Kemudian hal ini dipertegas kembali di dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 hasil amandemen kedua Bab XA tentang Hak Asasi Manusia Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

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

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 dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Pemerintah juga melakukan pengesahan terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja sebagai salah satu upaya pemerintah dalam melindungi hak-hak tenaga kerja. Pengesahan undang-undang ini dilakukan berdasarkan alasan :

a. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945.
b. Pelaksanaan Tap MPR No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yaitu Presiden dan DPR harus meratifikasi berbagai Instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia.

Batasan-batasan mengenai usia kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO melindungi hak-hak warga negara terutama golongan anak agar terhindar dari eksplotasi dalam bekerja.

Secara khusus perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang ditetapkan oleh pemerintah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini dibuat secara khusus guna mewadahi kepentingan serta pemenuhan hak-hak dari para tenaga kerja dalam bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung berbagai ketetapan yang mengatur mengenai penerimaan segala hak dan pelaksanaan kewajiban bagi tenaga kerja.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka negara melalui pemerintah telah memenuhi fungsinya dalam memenuhi kesejahteraan bagi warga negara khususnya golongan tenaga kerja. Pemerintah juga memfasilitasi setiap tenaga kerja yang memiliki perselisihan industrial untuk dapat mengadukan permasalahannya ke lembaga

Kemenakertrans. Peran lembaga Kemenakertrans menjadi begitu penting karena dengan banyaknya tenaga kerja yang memiliki permasalahan kerja namun tidak memahami mengenai hak-haknya dapat dibantu dan diarahkan oleh Kemenakertrans sehingga para pekerja mendapatkan haknya kembali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat pembagian klasifikasi yang membagi golongan warga negara kedalam dua golongan yaitu :[19]

a. Tenaga kerja

   Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Pasal 1 angka (26) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penduduk yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu warga negara yang berusia minimal 18 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

   Bukan tenaga kerja adalah penduduk yang dianggap tidak mampu dan tidak ingin bekerja, meskipun terdapat permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bukan tenaga kerja adalah warga negara di luar usia kerja, yaitu yang berusia di bawah 18 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok penduduk

[19] Sendjun H Manulung, *Ibid*, hlm.78.

ini adalah golongan pensiunan, golongan lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batasan kerja yaitu :

a. Angakatan kerja

   Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak dapat bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

   Bukan angkatan kerja adalah warga negara yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya dapat berupa bersekolah, mengurus rumah tangga atau yang lainnya.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitas yaitu :

a. Tenaga kerja terdidik

   Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contoh tenaga kerja terdidik adalah dokter, pengacara ataupun notaris.

b. Tenaga kerja terampil

   Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga

mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contoh tenaga kerja terampil adalah ahli bedah, ahli mesin ataupun apoteker.

c. Tenaga kerja tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Contoh tenaga kerja tidak terdidik adalah pembantu rumah tangga atau profesi kuli bangunan.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah suatu kondisi dimana berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK menjadi suatu kondisi yang patut dihindari karena membawa berbagai konsekuensi kerugian bagi banyak pihak. Kerugian akibat dari PHK tidak hanyak dialami oleh tenaga kerja namun juga dirasakan oleh negara. Dengan terjadinya banyak PHK maka akan meningkatkan jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran yang meningkat dalam masyarakat menyebabkan kemunduran bagi ekonomi negara.

Menurut Sendjun H. Manulang dikenal ada empat jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK yaitu :[20]

a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

[20] Sendjun H Manulang, *op. cit*. hlm.81

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

c. Hubungan kerja putus demi hukum

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Tulus berpendapat, bahwa pemutusan hubungan kerja *(separation)* adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat.[21] Pendapat lainnya dikemukakan oleh Hasibuan mengenai pemberhentian yaitu suatu pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi atau perusahaan.[22]

Pada pelaksanaannya tindakan PHK tidak dapat dilakukan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapatkan pertimbangan khusus dari pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan PHK pada karyawannya.

Dalam ketentuan yang disebutkan pada Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

> "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."

Pemerintah juga telah melengkapi aturan-aturan mengenai PHK dengan menetapkan Kepmenaker No. Kep. 150 / Men. / 2000

[21] http:// Pendalamanhukum.com /pengertian -ketenagakerjaan-menurut-para-ahli
[22] http:// Pendalamanhukum.com /pengertian -ketenagakerjaan-menurut-para-ahli

Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian.

Penetapan peraturan-peraturan pemerintah dan peraturan-peraturan perundang-undangan di atas dimaksudkan agar peristiwa PHK menjadi suatu hal yang wajib untuk dihindari. Seluruh elemen dalam dunia ketenagakerjaan termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah diminta untuk berupaya meminimalisir faktor terjadinya suatu PHK.

2. Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Suatu peristiwa PHK yang tidak dapat dihindari, mewajibkan para pihak yang terlibat yaitu dari pihak pekerja dan pihak pengusaha agar melakukan perundingan. Dalam ketentuan Pasal 151 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

> "Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."

Dapat dilihat dalam undang-undang tersebut bahwa negara tetap mengupayakan perlindungan kepada tenaga kerja agar haknya dalam bekerja tidak menjadi terampas akibat dari PHK.

Pasal 151 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan :

> Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan

pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kedua belah pihak tetap harus mengedepankan usaha penyelesaian masalah PHK secara musyawarah terlebih dahulu, yaitu dengan forum bipartite, tripartit dan mediasi oleh Kemenakertrans sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dijelaskan selanjutnya mengenai ketentuan mengenai PHK terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa untuk setiap terjadinya perselisihan hubungan industrial yang disebabkan jenis atau kondisi tertentu, perusahaan dilarang untuk melakukan tindakan PHK terlebih dahulu. Jenis perselisihan yang disebabkan oleh kondisi tertentu yang dimaksud dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

a. Karyawan berhalangan masuk dikarenakan sakit yang berkepanjangan akan tetapi tidak lebih dari 12 bulan
b. Karyawan berhalangan masuk karena menjalankan kewajiban terhadap Negara sesuai ketentuan yang berlaku
c. Karyawan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh Agama
d. Karyawan menikah
e. Karyawan (wanita) hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya
f. Karyawan mendirikan atau melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau sejenis dalam jam kerja sesuai yang

diatur dalam Kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja

g. Karyawan mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib karena tindakan Pidana yang dilakukan Pengusaha
h. Karena perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi pisik dan karena status perkawinan
i. Karyawan menderita sakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan oleh Dokter

Apabila pengusaha tetap melakukan PHK berdasarkan kondisi tersebut, maka PHK otomatis batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali tenaga kerja / karyawannya kepada posisi semula. Pemerintah telah mengupayakan berbagai cara salah satunya adalah dengan ketentuan berlapis seperti yang disebutkan dalam peraturan perundang-undangan diatas agar hak serta jaminan kerja para tenaga kerja tetap terlindungi.

Peran perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia tidak hanya sampai pada penetapan peraturan perundang-undangan saja, namun dibarengi dengan pelaksanaan bantuan hukum dan pelayanan masyarakat oleh lembaga Kemenakertrans dan Disnakertrans sebagai lembaga yang mengawasi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, unsur karyawan dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam perselisihan hubungan industrial terdapat perselisihan PHK. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Dasar-dasar hukum dan peraturan yang ditetapkan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

b. Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
c. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
d. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
e. Kepmenaker Nomor Kep. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerintaraan

Suatu peristiwa perselisihan industrial yang kerap terjadi diantara pihak pekerja dan pengusaha, negara dalam hal ini pemerintah telah menetapkan ketentuan bahwa proses penyelesaiannya wajib mendahulukan penyelesaian secara musyawarah dan mediasi. Perselisihan industrial di Indonesia diselesaikan dengan menggunakan payung hukum ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Lembaga negara yang memfasilitasi dan membantu proses penyelesaian perselisihan industrial adalah Kemenakertrans sebagai lembaga pusat dan Disnakertrans sebagai lembaga daerah sama-sama memiliki kewenangan dalam mediasi. Mediasi yang dilakukan baik oleh Kemenakertrans maupun Disnakertrans dilakukan oleh pejabat pemerintah yang ditunjuk sebagai mediator.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Suatu perselisihan hukum dalam sebuah hubungan industrial antara pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha dapat diselesaikan melalui jalur di dalam pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial ditentukan bahwa jika terjadi suatu perselisihan industrial antara tenaga kerja dan pengusaha maka para pihak wajib untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian perselisihan industrial dengan musyawarah diluar pengadilan (nonlitigasi). Ketentuan tersebut ditulis dalam Pasal 1 angka (1) yang berbunyi :

> "Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral."

Kemudian pada Pasal 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga disebutkan :

> "mediasi hubungan industrial 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 ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral."

Seluruh proses mediasi yang disebutkan dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan bantuan dari

Kemenakertrans dan Disnakertrans di masing-masing wilayah tempat perselisihan terjadi dengan proses-proses sebagai berikut :

a. Penyelesaian Arbitrase yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Ini dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
b. Konsiliasi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Ini dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
c. Penyelesaian mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang juga adalah pegawai pemerintah

Seperti telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip musyawarah untuk mufakat yang cepat, tepat serta adil. Dapat diartikan bahwa penyelesaian perselisihan industrial tersebut lebih mengedepankan upaya mediasi antara kedua belah pihak dibandingkan dengan upaya hukum melalui jalur pengadilan (litigasi).

Terdapat definisi yang beragam mengenai mediasi yang dikemukakan oleh para pakar hukum. Namun secara umum, banyak para ahli mengartikan bahwa mediasi adalah suatu proses untuk menyelesaikan sengketa dengan melakukan bantuan pihak ketiga. Peran pihak ketiga itu adalah dengan melibatkan diri dari bantuan para pihak dalam mengidientifikasi masalah-masalah yang disengketakan.

Berdasarkan pada Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi, pengertian mediasi disebutkan dalam Pasal 1 butir (7) yaitu :

> “Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.”

Berdasarkan ketentuan tersebut, mediasi merupakan suatu proses yang ditunjukan untuk memungkinkan para pihak yang bersengketa mendiskusikan perbedaan-perbedaan mereka dengan bantuan pihak ketiga yang netral. Tugas utama dari pihak yang netral tersebut yaitu mediator adalah menolong para pihak memahami pandangan pihak lain sehubungan dengan masalah yang disengketakan. Selanjutnya mediator membantu mereka melakukan

penilaian yang objektif dari seluruh situasi untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, guna mengakhiri sengketa yang terjadi.

Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada setiap proses mediasi, mediator memegang peranan yang sangat penting. Mediasi tidak akan terlaksana tanpa usaha seorang mediator untuk mempertemukan keinginan para pihak dan mencari solusi yang sama-sama menguntungkan atas permasalahan yang terjadi.

Mediasi yang didefinisikan oleh Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Mediasi sebagai penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator, merupakan salah satu instrument efektif penyelesaian sengketa non-litigasi yang memiliki banyak keuntungan. Keuntungan menggunakan jalur mediasi antara lain adalah bahwa sengketa dapat diselesaikan dengan prinsip *win-win solution*, waktu yang digunakan tidak berkepanjangan, biaya lebih ringan, tetap terpeliharanya hubungan antara dua orang yang bersengketa dan terhindarkannya persoalan mereka dari publikasi yang berlebihan. Pengakuan akan keuntungan menggunakan jalur mediasi sebagai penyelesaian sengketa non-litigasi ini dapat dilihat dalam konsideran diterbitkannya

Perma Nomor 02 Tahun 2003 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seseorang yang melakukan mediasi disebut sebagai mediator. Mediator adalah pegawai instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan oleh Menteri, untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia hanya dapat ditempuh melalui jalur hukum di dalam pengadilan (litigasi) jika segala upaya musyarawah dan mediasi diluar pengadilan (non litigasi) telah diupayakan. Ketentuan tersebut menjadikan pentingnya peran lembaga-lembaga negara terutama yang bertugas dalam pelaksanaan mediasi seperti Kemenakertrans dan Disnakertrans dalam membantu menangani setiap permasalahan perselisihan industrial.

3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Jalur Arbitrase

Persengketaan yang terjadi diantara pihak pekerja dan pihak pengusaha terhadap sebuah perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui metode penyelesaian sengketa diluar pengadilan/nonlitigasi secara arbitrase. Pelaksanaan proses arbitrase dalam menangani perselisihan sengketa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilaksanakan apabila sebelumnya telah didahului dengan suatu kesepakatan bersama mengenai penyelesaian sengketa secara arbitrase sebelum dibuatnya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Jika penyelesaian perselisihan secara bipartrit, tripartit dan mediasi telah dilaksanakan tetapi belum didapatkan suatu kesepakatan antara kedua belah pihak atau berakhir dengan sebuah *deadlock,* maka penanganan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dapat dilanjutkan melalui proses arbitrase. Berbeda dengan penyelesaian sengketa secara bipartrit, tripartit maupun mediasi, hasil kesepakatan yang dikeluarkan pada proses arbitrase memiliki sifat yang mengikat untuk dilaksanakan oleh para pihak. Hasil kesepakatan dari arbitrase ini terlihat lebih tegas karena dapat didaftarkan kepada Pengadilan Negeri setempat sebagai suatu putusan yang wajib dipatuhi pelaksanaannya oleh kedua belah pihak.

Secara umum pengertian mengenai arbitrase itu sendiri adalah suatu cara penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Adapun pada saat berlakunya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tersebut, ketentuan mengenai arbitrase sebagaimana diatur dalam pasal 615 sampai 651 Rv, Pasal 377 HIR, dan Pasal 705 Rbg tidak berlaku lagi. Adanya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yang ditetapkan Pemerintah sebagai bentuk usaha untuk mengakomodir semua aspek mengenai arbitrase baik dari segi hukum maupun substansinya dengan ruang lingkup baik nasional maupun internasional.

Di bawah ini adalah beberapa hal yang menjadi kelebihan Arbitrase dibandingkan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi yaitu :

a) Sidang tertutup untuk umum ;
b) Proses yang cepat dengan ketentuan maksimal enam bulan;
c) Putusannya final dan tidak dapat dibanding atau kasasi ;
d) Arbiter dapat dipilih oleh para pihak, ahli dalam bidang yang disengketakan, dan memiliki integritas atau moral yang tinggi;
e) Walaupun biaya formalnya lebih mahal daripada biaya pengadilan, tetapi tidak terdapat biaya-biaya tambahan lain ;

f) Khusus di Indonesia, para pihak dapat mempresentasikan kasusnya dihadapan Majelis Arbitrase dan Majelis Arbitrase dapat langsung meminta klarifikasi oleh para pihak.

Menurut ketetapan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase menyebutkan bahwa Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sebelum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase berlaku, ketentuan mengenai arbitrase diatur dalam pasal 615 s/d 651 Reglemen Acara Perdata (Rv). Penjelasan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman juga menyebutkan bahwa penyelesaian perkara di luar Pengadilan atas dasar perdamaian atau melalui wasit (arbitrase) tetap diperbolehkan.

Di bawah ini adalah Hak dan kewajiban dari seorang arbiter :

1. Arbiter harus independen dan menunjukkan sikap tidak memihak, terbuka maupun tertutup, sekalipun arbiter dipilih oleh salah satu pihak yang bersengketa bukan berarti mewakili atau harus membela pihak yang memilihnya.
2. Arbiter harus menyampaikan kepada para pihak dan kepada lembaga atau institusi dimana arbiter terdaftar agar setiap fakta dan keadaan yang mungkin akan menimbulkan keragu-raguan

atas independensi dan ketidakpihakannya yang mungkin timbul didalam ucapan maupun pikiran para pihak yang bersengketa.

3. Terikat untuk menerapkan tata cara secara wajar (*equitable*) menghargai dan menghormati prinsip perlakuan yang tidak memihak dan menghormati hak-hak para pihak untuk didengar.
4. Menyelesaikan dan memberi putusan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan.
5. Memelihara konfidensialitas para pihak juga setelah diterbitkan keputusannya.
6. Selama pemeriksaan arbiter berhak memperoleh kerja sama yang jujur dan terbuka dari para pihak.
7. Arbiter tidak bisa dituntut karena proses arbitrase atau isi putusannya, kecuali terbukti melakukan pelanggaran pidana.