

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan konsekuensi dari pesatnya perkembangan industri di tanah air sebagai sarana untuk meningkatkan ekonomi mikro dan makro, meningkatkan daya saing bangsa terhadap pengaruh dan persaingan perdagangan internasional, adanya differensiasi kebutuhan atau ketimpangan sumberdaya maupun keterampilan ditambah di sisi lain juga adanya amanah – amanah yang terkandung dalam konstitusi kita yang meranah kepada Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.¹ Tujuan hubungan indutrial adalah untuk mengadakan simbiosis harmonis, dinamis, berkeadilan dan berperilaku kemanusiaan kemudian diperlukan sebuah instrumen hukum dapat membagikan kepastian hukum & dapat memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap hadirnya hukum tersebut yakni adanya rasa keadilan yang berdasar kepada Pancasila. Hubungan industrial telah lama menjadi isu yang terus menuai sorotan media, atensi rezim pemerintahan bahkan tidak jarang menjadi isu – isu internasional terutama terkait dengan kepastian hukum.

Mekanisme penyelesaian konflik yang berlaku sehingga melindungi kedua belah pihak baik korporasi maupun tenaga kerja yang kerap mempunyai wadah berupa serikat tenaga kerja. Melihat pengertian tersebut,

¹ Charda S., U. 2007. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jurnal Wawasan Yuridika. Vol. 1. No.1. Hlm 44-46.

maka sistem Hubungan industrial tidak bisa dipisahkan dari elemen pengusaha dan pekerja. Pengusaha adalah pihak yang menyediakan lapangan pekerjaan dengan tujuan mencapai keuntungan tertentu melalui usaha yang dijalankan. Kendati demikian pengusaha juga telah membantu negara untuk memberikan sumber pendapatan bagi warga negara lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sementara buruh atau tenaga kerja adalah pihak yang bekerja untuk menjalankan tenaga kerjaan tertentu yang menerima gaji atau imbalan dalam satuan tertentu berdasarkan kesepakatan para pihak. Hubungan industrial secara *universal*, pengusaha dan tenaga kerja ditempatkan sebagai kesatuan pihak yang dengan sepakat melakukan kolaborasi demi mencapai tujuan bersama sebagaimana yang telah mereka sepakati sebelumnya. Di sisi lain, selain unsur pengusaha dan tenaga kerja, terdapat pula unsur pemerintah yang seharusnya berperan dalam memberikan perlindungan atas nama negara dan bentuk dukungan negara bagi semua pihak yang mempunyai hubungan hukum yang menurut penelitian ini merupakan hubungan industrial.

Pemerintah berupaya melakukan legislasi peraturan ketenagakerjaan sebagai panduan, standarisasi atau rambu-rambu untuk mencapai hubungan yang harmonis, dinamis serta berlandaskan semangat bela negara antara pengusaha dan tenaga kerja.² Semangat warga negara Indonesia maupun internasional dalam membangun ekonomi Negara

² Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm 24.

Kesatuan Republik Indonesia tidak selama berjalan baik atau karena suatu urgensi dan dinamika global, politik, atau semacamnya akan menimbulkan konflik kepentingan yang bisa saja bersifat konstruktif maupun destruktif. Negara harus hadir untuk memastikan bahwa setiap konflik social di bidang apapun khususnya hubungan industrial haruslah bersifat konstruktif atau berkeadilan bagi kedua belah pihak. Negara harus melindungi pengusaha atau korporasi sebab Indonesia telah menganut sistem ekonomi yang memungkinkan korporasi untuk menjalankan bisnis semaksimal mungkin untuk menyerap tenaga kerja dan turut membangun negeri supaya memajukan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Negara wajib melindungi tenaga kerja sebab mereka merupakan manusia yang harus dilindungi tumpah darahnya, dijamin hak – hak asasi manusianya, dan penjaminan kesempatan yang sama untuk dapat bersaing maupun mendapatkan lapangan pekerjaan demi menjaga kelangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara.³

Proses penuntasan perselisihan hubungan industrial berbeda dengan penyelesaian gugatan dalam hukum formil pengadilan tingkat pertama, banding, dan seterusnya. Hal yang dapat dijadikan acuan untuk membedakan ialah tiap permohonan gugatan dalam perselisihan hubungan industrial wajib dilampirkan risalah atau yang lebih dikenal dengan anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator oleh masing – masing pihak sewaktu

³ Munarisa, Sophia & Abubakar Muzakir. 2020. *Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol 4 No. 1. Hlm 585-586.

mendaftarkan perkara di pengadilan.⁴ Anjuran tertulis hasil Mediasi atau konsiliasi adalah syarat formil untuk mengajukan gugatan sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, jika gugatan tidak disertai dengan *perbal* penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Prosedur untuk mendapatkan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator atau mediator para pihak tersebut haruslah melewati tahap – tahap perundingan yang resmi sesuai undang – undang yang disebut bipartit dan tripartit yang dibuktikan dengan pengesahan berupa tanda tangan pada berita acara perundingan yang dilaksanakan oleh para pihak yang bersengketa

Perlu diketahui pula sejak Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik pengusaha dan tenaga kerja wajib melewati serangkaian proses diluar pengadilan sebagaimana menjadi kewenangan negara melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan transmigrasi dengan masing – masing organisasi perangkat daerah untuk menjalankan praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai upaya penyelesaian sebelum masuk ranah hukum formil pengadilan yang merujuk pada undang – undang kekuasaan kehakiman yang mewajibkan pengadilan untuk memberikan

⁴ Rahmadi, T. 2017. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm 81.

asistensi kepada para pencari keadilan dengan peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan.⁵ Jumlah perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur cukup banyak dan hampir seluruh jenis perkara tersedia untuk diteliti. Sebagai bahan untuk memperkuat latar belakang penelitian, Berikut terdapat tabel perkara perundingan tripartit dengan metode mediasi yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

No.	Jenis Perkara	2019	2020	2021	2022	2023
1	PHK	371	409	184	538	409
2	Perselisihan Hak	119	131	52	109	362
3	Perselisihan Kepentingan	7	4	16	19	32
4	Serikat Tenaga kerja / Serikat Buruh	1	0	0	0	1
Jumlah		498	544	252	666	804

Tabel 1.1 statistik perkara perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Sumber: Ruang Arsip Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan tabel yang telah disajikan diatas, hasil penelusuran penulis menunjukkan bahwa jumlah perkara yang masuk dalam 5 tahun terakhir cenderung stagnan/meningkat/menurun. Jumlah keseluruhan perkara yang berhasil dihimpun oleh lembaga terkait mulai tahun 2019 hingga tahun 2023 sebanyak 2764 kasus. Seluruh perkara tersebut

⁵ Iwin. 2020. *Kedudukan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Media Bina Ilmiah, Vol. 4. No.1. Hlm 103-104.

menghasilkan anjuran mediator setelah melewati proses mediasi sebagaimana perundingan tripartit yang telah dilaksanakan para pihak yang telah diperkuat berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan sebelumnya.

. Terdapat hal – hal yang dapat dikemukakan oleh narasumber di lokasi penelitian seputar bagaimana penerapan anjuran oleh mediator hubungan industrial dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan cara – cara para aparatur melakukan inovasi maupun improvisasi dalam menyelesaikan hambatan – hambatan yang dihadapi. Hal tersebut diperlukan karena adanya kekhususan karakteristik anjuran mediator yang merupakan *beschikking* dari lembaga pemerintah. Anjuran tertulis mediator berbeda dengan akta perdamaian dalam proses gugatan yang merupakan tahap persidangan di pengadilan secara jelas merupakan produk hukum *inkracht* apabila disepakati. Selain itu, proses, syarat administrasinya, dan latar belakang mediator juga berbeda dengan mediasi yang menjadi salah satu tahap persidangan tersebut karena diatur dengan instrument hukum yang berbeda pula. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengkaji dan membahas mengenai kedudukan anjuran tertulis yang dapat diterapkan terhadap tenaga kerja yang berselisih dalam penegakan hukumnya dengan mengangkat topik pembahasan yang berjudul **“PENERAPAN ANJURAN OLEH MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL DINAS TENAGA KERJA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Bagaimana proses pelaksanaan anjuran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?
- 2 Apa hambatan dan solusi atas hambatan dalam pelaksanaan anjuran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Kehendak dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan anjuran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur baik untuk ditindak lanjuti maupun digunakan untuk kepentingan tahap penyelesaian berikutnya.
2. Untuk mengungkap hal – hal yang menjadi hambatan dan solusi atas hambatan dalam penerapan anjuran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil atas penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pembelajaran hukum tata negara yang implementatif sebab menguraikan fakta hukum di lokasi penelitian sehingga membantu menyelaraskan dogma akademik yang ilmiah terhadap kondisi

sosiologis masyarakat. Harapannya akan tercipta sebuah pembelajaran ranah konsentrasi hukum tata negara ruang lingkup ketenagakerjaan dapat memberikan sumbangsih dan referensi yang kredibel dalam rangka kepentingan pembuatan kebijakan publik atau legislasi peraturan perundang – undangan tentang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini Secara praktis diharapkan dapat turut serta memperkaya khazanah pengetahuan bagi para praktisi hukum, penyusun kebijakan publik, dan juga kalangan pelajar untuk dapat segera membuat hukum formil maupun hukum materiil yang lebih komprehensif. Di sisi lain, penelitian ini juga bentuk penegakan secara akademis terhadap asas peradilan sederhana, cepat, berbiaya ringan dalam penyelesaian persengketaan hubungan industrial supaya mempermudah para pemohon mendapatkan kepastian hukum terkait perkara yang dihadapi atau demi tercapainya putusan yang paling mendekati adil baik diluar maupun didalam lingkungan lembaga peradilan.

3. Manfaat Secara Akademis

Untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi Strata Satu (S1) dengan gelar akademik Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sekaligus diharapkan hasil penelitian ini diharapkan menambah literatur serta pengetahuan dalam keilmuan Hukum, khususnya pengetahuan terkait

anjuan tertulis mediator hubungan industrial dalam perspektif hukum tata negara.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memuat kebaruan penelitian hukum dengan mempertimbangkan hasil – hasil penelitian terdahulu yang telah terpublikasi yang dikemas dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tabel *Novelty*

No.	Nama Penulis, Judul, Tahun	Rumusan Masalah	Perbedaan
1	Syifa Hamdi, Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 2023 ⁶	1. Bagaimana Konsekuensi Hukum Anjuran Mediator yang Tidak dilaksanakan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial? 2. Apa Faktor yang Menghambat kepatuhan Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial?	Penelitian penulis lebih kompleks untuk menyajikan fakta sejauh mana anjuran mediator dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana peraturan perundang – undangan
2	Genis Wisnu Pradana, Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. 2022 ⁷	1. Bagaimana Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun 2. Apa Hambatan Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun	Penelitian berdasarkan fakta hukum terhadap peraturan perundang – undangan disertai atau diperkuat dengan sudut pandang teori hukum
3	Mustafa Wahyuni Dewi, Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. 2022 ⁸	1. Bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha? 2. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan timbulnya perselisihan	Penelitian tidak ada indikator atau tolak ukur efektivitas yang dimaksud dan tidak menyinggung anjuran tertulis mediator

⁶ Hamdi, Syifa. 2023. Skripsi: *Kekuatan Hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Terhadap Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Anjuran Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim.

⁷ Pradana, Genies Wisnu. 2022. *Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun*. Jurnal Discretie. Vol. 3. No. 3. Hlm 122-129.

⁸ Dewi, Wahyuni Mustafa, & Rostansar. 2022. *Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*. Legal Journal of Law, Vol. 1 No. 2. Hlm 30–44.

		hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Kabuapten Wajo?	
--	--	--	--

Oleh karena demikian, hadirnya anjuran tertulis ini membuat ambiguitas tentang eksistensinya sewaktu di implementasikan di lokasi penelitian dimana cenderung dijadikan syarat formil untuk mengajukan gugatan daripada untuk menyelesaikan perkara agar tidak sampai kepada pengadilan. Kekuasaan kehakiman di Indonesia menganut asas cepat, sederhana, dan berbiaya ringan kurang terlihat pada kasus – kasus yang ditemui di lokasi penelitian sehingga diperlukan adanya penelitian untuk menelusuri fakta – fakta yang lebih holistik atau lebih konkret demi tercapainya tujuan dan manfaat penelitian karena akan memuat deskripsi peran mediator dalam penanganan sengketa hubungan industrial dan seberapa besar dampak atau pengaruh anjuran tertulis mediator dalam mencapai perdamaian atau kesepakatan yang adil bagi para pihak yang bersengketa. Penelitian penulis akan menjelajahi, menghimpun, dan mengungkap adanya praktik – praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mencapai peradilan khususnya pada tahap perundingan tripartit bersama mediator dengan lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini juga akan mengungkap bagaimana para mediator menghadapi dan menyelesaikan permasalahan atau hambatan – hambatan yang menjadi tantangan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa menyalahi peraturan perundang – undangan serta tanpa mengorbankan atau mengurangi urgensi kepentingan para pihak yang bersengketa. Harapannya penelitian ini dapat menjadi literatur yang komprehensif dalam kajian penyelesaian hubungan

industrial yang berbasis penelitian yang empiris terhadap penerapan anjuran tertulis mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum salah satu dari jenis penelitian hukum bertujuan supaya fakta – fakta yang ada dapat terhimpun dengan sistematis kemudian menganalisisnya dengan disesuaikan rumusan masalah untuk mendapatkan kesimpulan bagaimana pengaruh eksistensi hukum dalam masyarakat. Bagaimana hukum tersebut bekerja dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain efektivitas pelaksanaan dari aturan hukum, manfaat hukum untuk masyarakat, peranan suatu lembaga atau instansi hukum, ketaatan masyarakat dan aparat terhadap hukum, penegakan hukum, dan lain-lain.

Penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian kualitatif sebab menggunakan sumber data yang di deskripsikan dari fakta hukum maupun fakta social yang terjadi di lokasi penelitian serta peran lokasi penelitian berperan sangat fundamental untuk menentukan hasil penelitian. Diharapkan dapat memperkaya khazanah penerapan anjuran oleh mediator hubungan industrial sebab lokasi untuk menghimpun data demi tercapainya kesimpulan penelitian dilakukan di lokasi penelitian yang menjadi sumber informasi utama terhadap topik pembahasan.

1.6.2 Sumber Data

Daata yang paling vital yang digunakan oleh penulis dalam penelitian hukum ini adalah data primer. Disamping itu, untuk mendukung serta memperjelas data primer, penulis juga memerlukan sehimpunan data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan serta literatur hukum yang relevan dan berkaitan dengan penelitian ini. Data dalam penelitian hukum antara lain:

1. Data Primer

Untuk konteks penelitian ini definisi data primer ialah data yang berasal dari sumber atau informan utama. Data primer diperoleh dengan wawancara, observasi, ataupun laporan secara langsung dengan instansi atau lembaga terkait yang kemudian akan diolah kembali oleh peneliti. Diksi data pimer juga merujuk pada vitalitas eksistensi data yang berhasil dihimpun dengan wawancara akan dilaksanakan dengan menemui bapak Himawan Pradono, S.H. dan beberapa aparatur sipil yang salah satunya merupakan mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai praktisi atau kuasa eksekutif dari sahnya peraturan perundang – undangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah himpunan fakta atau petunjuk secara akademik atau ilmiah dari perolehan dokumen resmi yang

berkaitan langsung dengan observasi. Menurut Peter dalam bukunya menerangkan bahwa data sekunder terdiri dari beberapa bahan hukum antara lain bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan ini ialah bahan hukum yang bersifat suprematif artinya mempunyai stratifikasi otoritatif. Artinya bahan - bahan hukum primer harus dapat dijadikan dogma normatif yakni terdiri atas instrumen perundang-undangan, notasi resmi atau risalah dalam legislasi perundang - undangan dan himpunan putusan hakim. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Undang – Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang - undangan;
- 2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas:

- 1) Buku-buku yang terkait dengan hukum tata negara & ketenagakerjaan.
- 2) Karya catat ilmiah dari ahli atau praktisi atau tenaga pengajar terkemuka dan observasi empiris yang terkait dengan penulisan proposal skripsi hukum ini.
- 3) Basis – basis hukum tertulis lain yang relevan dengan materi yang diteliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Kausa yang memberikan panduan atau penjelasan mengenai bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, bausastra, dan bausastra hukum.

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Demi terkumpulnya bahan hukum yang diperlukan untuk penelitian skripsi ini dilakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Wawancara Narasumber (Praktisi Hukum)

Wawancara adalah proses pertukaran pertanyaan dan jawaban secara lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh informasi atau keterangan sehingga dalam penelitian ini, wawancara yang akan digunakan adalah wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin adalah jenis wawancara di mana perlu berpedoman pada pertanyaan utama yang kemudian akan diselingi oleh pertanyaan lain yang tidak ada dalam pertanyaan utama.⁹ Adapun narasumber dalam penelitian ini terdiri dari pihak-pihak terkait dalam proses penegakan hukum serta kedudukan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahap tripartit yang menghasilkan anjuran dari mediator dari keterlibatan pemerintah melalui Organisasi Pemerintah Daerah yakni Dinas Tenaga Kerja yang berwenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang berakhir dengan anjuran mediator untuk mencari informasi mengenai bagaimana jalannya proses penyelesaian perkara

⁹ Ali, Z. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 33.

tersebut serta untuk menelusuri bagaimana kedudukan hukum anjuran mediator tersebut.

2. Observasi

Sebuah literature telah mendeskripsikan Observasi merupakan pengumpulan evidensi yang dipakai untuk menampung data penelitian berdasarkan hasil pengamatan dan penginderaan.¹⁰ Pelaksanaan penelitian ini, pengumpulan data melalui observasi dilakukan dengan memperhatikan bukti buku tamu, dokumen notulensi, daftar hadir, salinan berita acara, surat pengantar atau surat permohonan tentang terjadinya proses perundingan tripartit yang berakhir dengan anjuran mediator yang tersimpan dalam ruang arsip lokasi penelitian guna mengetahui tindakan-tindakan yang melanggar ketentuan pidana yang dilakukan oleh praktisi hukum mengenai kedudukan hukum anjuran mediator di lokasi penelitian

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ditunaikan dengan mengumpulkan, menelusuri serta menelaah bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku hukum, jurnal hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dan relevan dengan penelitian.

¹⁰ Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana. Hlm 57.

1.6.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data dapat dimaknai sebagai metode yang digunakan untuk mengolah data hasil dari penelitian dan akan membantu menguraikan pembahasan lebih rinci dan akan saling berkorelasi dengan data sehingga dalam penarikan kesimpulan sudah berbentuk yang semudah mungkin untuk dipahami.¹¹ Penelitian ini bersifat adalah kualitatif sehingga metode yang digunakan berupa analisis deskriptif kualitatif yang berarti akan menguraikan, menjelaskan, dan menjawab permasalahan yang ada secara sistematis, terukur, substansial terhadap objek kajian pada penelitian ini.

1.6.5 Sistematika Penulisan

Guna agar menyuguhkan struktur pokok pikiran atau gagasan dari skripsi dalam menjawab ruusan masalah dalam mengikuti penjelasan – penjelasan dari berbagai sumber demi selesainya skripsi ini maka penulis menghadirkan sistematika penulisannya disusun urutan sebagai berikut:

Bab pertama, menerangkan tentang pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub bab. Sub bab I menjelaskan mengenai latar belakang yang kemudian dirumuskan permasalahannya berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut serta landasan penulisan skripsi pada sub bab II. Sub bab II membahas mengenai tujuan dilakukannya penelitian skripsi ini dan di sub bab IV membahas mengenai manfaatnya.

¹¹ Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Putra. Hlm 235.

Bab kedua, membahas tentang rumusan masalah pertama, antara lain mengenai proses pelaksanaan anjuran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pembahasan tersebut pada sub-bab pertama akan mendeskripsikan analisis penulis terhadap proses perundingan tripartit disertai data pendukung. Sub-bab kedua, membahas tentang proses penerapan anjuran tertulis mediator di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur disertai dengan analisis penulis.

Bab ketiga, pada bab ini berisi tentang hambatan penerapan anjuran tertulis mediator dalam rangka mengakhiri perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Sub bab selanjutnya dibahas mengenai solusi – solusi yang diimplementasikan dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam penerapan anjuran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh para aparatur Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Bab keempat, bab ini selain bab terakhir dalam penulisan skripsi nantinya yang berisi dua sub bab mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan sub bab selanjutnya berisi saran yang dapat diberikan oleh penulis atas isu hukum yang sebelumnya telah dibahas

1.6.6 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan penelitian ini akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Dukuh Menanggal Selatan Nomor 124-

126, Kelurahan Dukuh Menanggal, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena tempat yang tepat untuk memberikan hasil penelitian berdasarkan peristiwa faktual, data atau informasi yang otentik serta akuntabel di lokasi penelitian penegakan hukum atas kasus - kasus berbagai permasalahan ketenaga kerjaan di Provinsi Jawa Timur khususnya terkait penyelesaian tripartit.

1.6.7 Waktu Penelitian

Pengkajian akan dimulai pada bulan Februari 2024 dan berakhir pada bulan Mei 2024 dengan jangka waktu 4 (lima) bulan. Fase pengkajian meliputi penyerahan subjek, persetujuan subjek, permintaan pengkajian ke lembaga, pengumpulan data, arahan pengkajian, dan persiapan penulis pengkajian.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

1.7.1.1 Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Pengertian ini fundamental sebab dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur segala aspek terkait tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah mereka bekerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa aspek yang paling banyak diatur dalam hukum ketenagakerjaan adalah saat tenaga kerja sedang aktif bekerja.¹²

Hukum ketenagakerjaan terdiri dari dua istilah, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Kombinasi kedua istilah ini menciptakan dua konsep hukum yang bekerja sama. Konsep hukum sangat penting dan mendasar ketika kita mempelajari ilmu hukum. Konsep hukum secara fundamental memuat arti batasan tentang suatu terminologi tertentu. Setiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya seaktual dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Istilah dan arti yang telah dijelaskan

¹² Telaumbanua, Deliana. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. Hlm 9.

diusahakan pengujian berkelanjutan. Konsep hukum yang dimaksud merupakan konsep non-konservatif dan terorganisir yang diaplikasikan untuk menginterpretasi pernyataan atau sistem hukum umum. Sebagai peraturan hukum, yaitu suatu peraturan yang dibuat oleh orang yang mempunyai wewenang. Aturan hukum seringkali dibedakan menjadi dua kategori: aturan hukum tertulis dan aturan hukum tidak tertulis.

1.7.1.2 Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan atau lazimnya disebut hukum ketenagakerjaan opsional antara bersifat privat alias perdata namun juga pidana sehingga ada urgensi negara perlu ikut campur. Bersifat perdata karena mengaransemen simbiosis antara orang atau perorangan seperti pada penciptaan persetujuan kerja. Bersifat publik sebab terdapat dasar hukum dalam konstitusi negaraa supaya pemerintah berintrusi dalam masalah - masalah ketenagakerjaan terlebih diperlukan penegakan dengan adanya pembatasan pidana dalam undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pekerja harus dikawal oleh negara dengan intervensi pemerintah. Wujud proteksi yang diberikan pemerintahan adalah dengan memproduksi undang-undang yang membekuk baik pekerja maupun pengusaha. Pengembangan dan pemantauan tahap hubungan kerja.¹³

¹³ *Ibid*, Hlm 12.

Saat ini hukum ketenagakerjaan mendasarkan pada suratan undang - undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menggantikan undang – undang nomor 25 Tahun 1997 yang tidak menghasilkan apapun kecuali perbalahan sehingga ditunda masa berlakunya oleh undang - undang nomor 11 Tahun 1998 juncto peraturan pemerintah pengganti undang – undang nomor 3 Tahun 2000 juncto. Undang – undang nomor 28 Tahun 2000 hingga tanggal 1 Oktober 2002. Realisasinya pengganti undang – undang nomor 25 Tahun 1997 yang meliputi Rancangan Undang - Undang pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan (PPK) ditambah Rancangan Undang - Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) disetujui oleh DPR tanggal 25 Februari 2003. Beranjak dari diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 dalam lembaran Negara No. 39 Tahun 2003 dan Tambahan Lembar Negara No. 4279 terbatas materi RUU pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan (PPK) sedangkan RUU PPHI telah sah menjadi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.7.1.3 Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan merujuk pada wilayah di mana hukum ketenagakerjaan tersebut berlaku,

dengan empat bidang ruang lingkup yang dapat diidentifikasi ketenagakerjaa, yaitu:¹⁴

1. Aspek personal yang tercakup dalam kaidah hukum tersebut berlaku, meliputi tenaga kerja, pemberi kerja, dan pemerintah.
2. Dimensi waktu yang tercakup dalam hal ini terkait dengan peristiwa tertentu yang diatur oleh hukum yang berlaku.
3. Dimensi geografis yang tercakup dalam hal ini terkait dengan peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaidah hukum.
4. Aspek subjek yang tercakup dalam hal ini terkait dengan segala hal yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.

Pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasinya dalam pembangunan berdasarkan peran dan lokasi mereka, serta untuk menyelaraskan kepentingan pekerja dan keluarganya dengan martabat kemanusiaan. Memastikan dan menjamin perlindungan pekerja merupakan hal yang mendesak. peluang dan praktik harus didefinisikan dengan baik. Mengikuti perkembangan dunia bisnis. UU No. 13 Tahun 2003 khusus untuk pengembangan ketenagakerjaan berbasis Panchsila dan UU No. 3 Undang-

¹⁴ *Ibid.* Hlm. 14.

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. 13 13
Pada tahun 2003, pembangunan lapangan kerja dilaksanakan berdasarkan asas keterpaduan lewat orde fungsional antara tingkat kementerian dan tingkat otonomi.¹⁵

1.7.2 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

1.7.2.1 Definisi Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 Angka 16 mengungkapkan Hubungan Industrial adalah seperangkat hubungan antara pedagang, pekerja/karyawan, dan pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa berdasarkan nilai-nilai pemerintahan dan konstitusi Negara Republik Indonesia. Hubungan perburuhan terkesan berkisar pada hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya permasalahan hubungan industrial melibatkan aspek-aspek yang sangat kompleks, seperti aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, kebijakan hukum dan keamanan nasional, sehingga hubungan industrial tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, namun juga pemerintah dan masyarakat pada umumnya.

Hubungan industrial disebut juga hubungan perburuhan, hubungan industrial yang dimaksud menurut ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah serangkaian

¹⁵ *Ibid.* Hlm 22.

hubungan antar pelaku dalam proses menghasilkan barang dan/atau jasa, yang meliputi unsur-unsur seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan sebagainya. aktivis dan pemerintahan yang mengikuti nilai-nilai Panc'sila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak dalam suatu perusahaan yang mempunyai kepentingan terhadap barang atau jasa atau terlibat dalam proses produksi. Hubungan industrial adalah hubungan yang timbul dari “hubungan perburuhan” dalam masyarakat industri. Oleh karena itu hubungan pekerja-majikan di industri. Ada dua bagian: pemberi kerja dan angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting, yang tanpanya hubungan tersebut tidak akan ada dan industri adalah pihak yang menyediakan lingkungan bagi hubungan industrial.¹⁶

1.7.2.2 Ruang Lingkup Sistem & Fungsi Hubungan Industrial

Ruang lingkup hubungan kerja meliputi:

1. Hubungan antar pegawai, atasan pegawai atau manajer.
2. Keterkaitan yang bersifat kelompok antara serikat pekerja dan tata laksana dikenal sebagai hubungan serikat pekerja tata laksana.

¹⁶ *Ibid.* Hlm 4.

3. Keterkaitan gugusa antara serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Dengan demikian nampaknya cakupan hubungan industrial sangatlah luas. Hal ini mencakup membangun dan memelihara hubungan sumber daya manusia yang baik di industri, memastikan pengembangan tenaga kerja, menciptakan hubungan yang erat antara pemangku kepentingan industri dan personel manajemen, menciptakan rasa memiliki dalam manajemen, saling menyayangi dan bertanggung jawab, serta memaksimalkan kesejahteraan sosial.

Masing-masing pihak mempunyai peran yang berbeda-beda dalam melaksanakan hubungan kerja. Berdasarkan aturan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, faedah pemerintahan dalam menjalankan hubungan industrial meliputi:

- a. Mematok kebijakan,
- b. Menyerahkan pelayanan,
- c. Mengawasi pelaksanaan, dan
- d. Mengambil tindakan terhadap kekhilafan peraturan ketenagakerjaan.

Keempat, adapun peranan pemerintah dalam menjalankan fungsi negara, fungsi pemerintahan tersebut mempunyai tiga bentuk, yaitu *Bestur*, *Polity*, dan *Rechspraak*. Aturan Pasal 102 Pasal 1 Huruf C UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan kebijakan.

Pasal 102 pasal 1 ayat d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 13 Tahun 2003 termasuk Peraturan (*rechtspraak*).

Dalam bidang kerja, pemerintah melalui pemisahan kekuasaan harus mampu menjalankan ketiga peran tersebut dengan baik. Meskipun terdapat petunjuk pada Pasal 102, Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1, namun Perpres Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan pemerintahan untuk menunaikan empat tanggung jawab tersebut dengan baik dan tegas, dengan kata lain fungsi-fungsi pemerintah bersifat wajar dan tidak bersifat substitusi. dilakukan totalitas bertumpu ketentuan Pasal 102, Pasal 2 Undang-undang Nomor 1, peranan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam penyelenggaraan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi peranan sebagai berikut: Bertindak sesuai dengan tugasnya; Untuk mempertahankan sistem produksi yang berkesinambungan; Saluran aspirasi demokrasi; Mengembangkan keterampilan, kompetensi dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan masyarakat, dan; Berjuang demi kebahagiaan teman dan keluarga masing – masing tenaga kerja.

Keeenam Keadaan di atas berbeda dalam determinasi Pasal 2 hingga Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2000 tentang Serikat

Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Lampiran Undang-Undang Nomor 3989), misalnya.

a. sebagai pihak dalam perjanjian bersama ketika menyelesaikan perselisihan perburuhan;

b menurut tingkatannya sebagai wakil pekerja/pegawai pada organisasi pekerja koperasi;

c sebagai sarana terciptanya hubungan kerja yang serasi, dinamis, dan adil sesuai norma hukum;

d sebagai sarana penyalur aspirasi anggotanya dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya;

perencana, pemberi kerja, dan pihak yang bertanggung jawab atas mogok kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan sebagai wakil pekerja/karyawan dalam perebutan kepemilikan bersama di perusahaan. Selain itu, UU No. 13 Tahun 2003, Peran wirausahawan tentang penyelenggaraan hubungan kerja:

A. Bangun kemitraan

B. Pengembangan Profesi,

C. Kesempatan kerja dan semakin meningkat

D. Memberikan kesejahteraan kepada pegawai/pegawai

secara terbuka, demokratis, dan tidak memihak.

Jika ketiga pelaku ini menjalankan tanggung jawabnya dalam hubungan perburuhan dengan baik, maka diharapkan tidak

akan ada permasalahan hubungan perburuhan di Indonesia. Sejak Presiden BJ Habibie mengeluarkan Keputusan Presiden yang dalam kumulatif diakronim Keppres meratifikasi Konvensi *ILO* No. 87 tentang Kebebasan Berserikat, yang diikuti dengan diundangkannya UU No. 21 tahun 2000.

1.7.3 Tinjauan Umum Tentang Terminologi Anjuran dalam Peraturan Perundang – Undangan

1.7.3.1 Definisi Anjuran

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, makna dari kata anjuran merupakan: yang dianjurkan; usul; saran; nasihat; ajakan. Untuk memahami perbedaan kalimat proposisional dengan jenis kalimat lainnya, perlu diketahui ciri-ciri kalimat proposisional. Di bawah ini adalah ciri-ciri kalimat majemuk.

1. Ciri-ciri kalimat yang disarankan yang pertama adalah kata yang digarisbawahi sering digunakan di awal atau di tengah kalimat. Dibawah ini adalah contoh kata isyarat seperti sebaiknya, sebaiknya, lebih baik, jika, ingat, coba, sebaiknya, saran saya dan kata-kata isyarat serupa lainnya
2. Ciri kedua dari frasa preposisi adalah sering digunakan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam teks sastra. Kalimat pembuka juga dapat digunakan untuk *editorial, review, atau artikel diskusi.*

3. Ciri ketiga dari kalimat usulan adalah diakhir kalimat tidak menggunakan tanda seru melainkan dinyatakan dengan tanda seru atau klausa larangan.¹⁷

1.7.3.2 Anjuran Dalam Peraturan Perundang - Undangan

Merujuk pada bagian penjelasan yang terdapat di tambahan lembar negara nomor 4356 tahun 2004 dapat dipahami bahwa anjuran tertulis yang dimaksud undang – undang berupa pendapat atau saran tertulis untuk diusulkan oleh mediator kepada para pihak sebagai upaya mencari solusi yang dapat disepakati untuk mengakhiri persengketaan mereka. Pemahaman awam seperti demikian terhadap Benturan kepentingan, perselisihan perburuhan atau perselisihan pekerja/serikat buruh yang didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan yang berwenang dapat diselesaikan berdasarkan kesepakatan bersama atas persetujuan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dapat diselesaikan atas persetujuan kedua belah pihak. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase atau arbitrase, maka perselisihan melalui arbitrase harus terlebih dahulu dirujuk ke Pengadilan Perburuhan. Hal ini untuk menghindari tumpukan perkara hubungan industrial di pengadilan. Perselisihan hak yang

¹⁷ Rusdiana, Raditia Fajri, dkk. 2023. *Analisis Peran Pemerintah Republik Indonesia dalam Penuntasan Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis. Vol 2. No. 3. Hlm 44.

didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan terkait tidak dapat diselesaikan melalui mediasi atau arbitrase, namun prosedur arbitrase harus diselesaikan sebelum dibawa ke Pengadilan Perburuhan lalu dalam hal prosedur arbitrase atau mediasi tidak mencapai kesepakatan sebagaimana ditentukan dalam perjanjian atau pedoman bersama, salah satu pihak dapat mengajukan banding ke Pengadilan Perburuhan.

Terdapat sedikit inkonsistensi pada bagian pasal per pasal pada bagian pasal 13 yang apabila diinterpretasikan Anjuran tertulis mengacu pada opini atau saran tertulis yang diberikan oleh mediator kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa mereka dan hal tersebut merupakan kewajiban bagi mediator maupun mediator sebagai bukti bahwa instansi pemerintah yang bernaung dalam bidang ketenagakerjaan telah turut andil mendamaikan. Anjuran yang dimuat dalam batang tubuh undang – undang maupun bagian penjelasan tidak mempunyai fungsi atau substansi yang berpengaruh terhadap proses penyelesaian hubungan industrial sebab apabila diuraikan berdasarkan teori sistem hukum perundang – undangan yang sebagaimana dapat disimpulkan dari literatur bahwa “yang menggambarkan perundang – undangan sebagai rangkaian fragmen - fragmen hukum tertulis yang saling berkorelasi, berdampak satu sama lain, dan terpadu sehingga tidak

mungkin dipisahkan, yang tersusun dari: Prinsip-prinsip dasar, proses pembentukan, variasi, struktur hierarki, peran, proses legislasi, penyebaran, penegakan, dan pengujian hukum yang didasarkan pada pendekatan filosofi hukum Pancasila dan konstitusi dinamis Negara Republik Indonesia.¹⁸

1.7.4 Tinjauan Umum tentang Mediator Penyelesaian Hubungan Industrial

1.7.4.1 Definisi Sengketa Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan perburuhan adalah perselisihan antara pihak-pihak dalam satu atau lebih usaha atau suatu industri. Menurut KBBI, 'konflik' berarti 'perbedaan pendapat', 'persimpangan perbedaan pandangan/pendapat, benturan kepentingan, dan sebagainya'. Oleh karena itu, perselisihan perburuhan dapat dipahami sebagai perbedaan pendapat/benturan pendapat, kepentingan, dan sebagainya. antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum di bidang industri. Perjanjian industrial antar pihak yang bersangkutan hampir selalu melibatkan karyawan dan manajemen perusahaan. Dalam proses melaksanakan tanggung jawab atau proses kerja, pegawai mengungkapkan kebutuhan, harapan, dukungan dan kepuasan, kepuasan dan rasa aman. Mereka bersedia menerima lebih banyak uang, seperti gaji yang tinggi, tunjangan yang memuaskan,

¹⁸ Natabaya, H.S. 2008. *Sistem Peraturan Perundang – undangan Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press & Tatanusa. Hlm 32-33.

insentif finansial dari perusahaan dan keadaan yang mungkin tidak disetujui oleh manajemen untuk diterapkan atau bertindak sesuai keinginan mereka. Tenaga kerja menuntut tunjangan kesehatan dan kesejahteraan yang lebih baik, namun manajemen mungkin memberikan tunjangan yang kurang dari yang dibutuhkan, tergantung pada kelangsungan hidup perusahaan. Mereka menginginkan status, promosi, pengakuan atau validasi yang lebih tinggi atas kualitas kehidupan kerja mereka, namun manajemen mungkin enggan memberikannya, sehingga menimbulkan potensi perselisihan/konflik/antagonisme antara pekerja dan manajemen dalam situasi seperti itu yang mengarah pada situasi industrial. konflik. Oleh karena itu, perselisihan hubungan industrial merupakan suatu konsep jamak, sehingga konflik tersebut berbentuk sengketa hubungan industrial yang bersifat sepihak karena situasi, keadaan dan sudut pandang tertentu. Pada dasarnya tidak ada perbedaan antara “perjuangan industrial” dan “perselisihan industrial”, perbedaannya hanya terletak pada ruang lingkup dan luasnya terminologi yang digunakan.

Mengulas forum serikat pekerja, pemerintah menjamin hak kebebasan berserikat dan berkumpul bagi pekerja. Serikat pekerja dihasratkan pretensi pekerja dapat menjangkau pengusaha dan menyamakan kedudukan pekerja dan pengusaha/pengusaha. Hal-

hal tersebut merupakan peningkatan yang diusahakan demi keseimbangan hubungan kerja dalam perusahaan. Mengingat perusahaan atau pemberi kerja merupakan bagian dari siklus perekonomian suatu negara. Perusahaan mempunyai hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja. Namun hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selalu baik karena bisa saja timbul perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat timbul konflik-konflik yang disebut perselisihan perburuhan. Jenis hubungan kerja berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nomor 2 Tahun 2004 antara lain:

- (a). percederaan wenang;
- (b). percederaan hajat;
- (c). percederaan penyudahan hubungan kerja (PHK); dan
- (d). percederaan antar serikat tenaga kerja hanya dalam perusahaan.¹⁹

1.7.4.2 Definisi Mediator Perselisihan Hubungan Industrial

Mediator mempunyai dapat didefinisikan sebagai orang yang melakukan proses mediasi. Mediasi dalam perselisihan hubungan industri dilakukan pada tahap tripartite atau yang telah melibatkan Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yakni Dinas

¹⁹ Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. 2020. “*Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Tenaga kerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company*”. Jurnal Poros Hukum Padjadjaran. Vol. 2 No. 1. Hlm 58.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) daerah sebagai fasilitator. Makna mediasi adalah penyelesaian dengan musyawarah yang diantarai oleh pihak OPD yang tidak lain seorang mediator atau lebih yang menaungi ketenaga kerjaan yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan serikat buruh satu dengan lainnya di dalam sebuah perusahaan. Mediasi andaikata para pihak berbaikan akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan Terdaftar di Pengadilan Hubungan Perburuhan. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan rekomendasi tertulis. Apabila tawaran tersebut diterima, berikutnya para pihak akan membawa tawaran tersebut menuju Pengadilan Ketenagakerjaan. Sebaliknya jika salah satu pihak atau lebih menolak tawaran tersebut, maka pihak yang menolak tersebut dapat mengajukan gugatan terhadap pihak lainnya melalui pengadilan ketenagakerjaan. Hal ini merupakan kerancuan hukum karena rekomendasi disebut produk hukum di bidang hukum administrasi publik apabila mengacu pada salah satu undang-undang administrasi publik yang secara khusus mengatur bahwa setiap instansi pemerintah Negara atau badan daerah mana pun yang mengeluarkan keputusan atau produk hukum berhak membatalkan atau memperpanjangnya dengan menerapkan asas *lex posterior derogate legi priori*.

Jalannya mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, namun mediatornya ialah aparatur sipil instansi kementerian atau provinsi atau pegawai instansi hubungan kerja mengemban pertanggungjawaban dalam bidang kepegawaian. Ada konflik di sini: siapa yang menjadi mediator, siapa diinginkan para pihak, siapa yang mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk itu, termasuk kemampuan untuk memilih pejabat di otoritas terkait untuk fungsi apa pun di sektor publik. Pada saat yang sama, tanggung jawab mediator untuk memberikan pendapat tertulis tetap berada pada kebijaksanaan mediator untuk membantu para pihak menemukan solusi, dan rekomendasi ini bukan merupakan batasan yang pasti. Berdasarkan aturan yang berlaku jamak, penyelesaian perkara melalui arbitrase tidak melibatkan unsur paksaan antara para pihak dan mediator dapat membantu menyelesaikan sengketa yang timbul.

Oleh sebab itu, peran mediator hanya membantu para pihak untuk tercipta persetujuan, yang dapat diputuskan sendiri oleh mediator. Mediator tidak mempunyai wewenang untuk memaksa para pihak untuk bertemu atau berpartisipasi. Setelah mengetahui keadaan perkara, mediator dapat menyusun rencana penyelesaian bagi para pihak yang bersengketa. Seorang mediator harus

mampu mencapai kompromi antara pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai hasil yang *win-win*.²⁰

1.7.4.3 Klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun di lain literatur dalam pasal 2 undang – undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikombinasi dengan pasal 1 angka 22 Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang membatasi klasifikasi perselisihan hubungan industrial menjadi 4 kelompok, antara lain:²¹

1. Sengketa kepentingan

Konflik – konflik yang dimaksud ini juga dikenal sebagai “konflik kepentingan” atau “konflik ekonomi”. Konflik-konflik tersebut berkaitan dengan penciptaan kondisi kerja baru bagi para pejabat, yang berarti berdampak pada masyarakat. Umumnya, perselisihan tersebut muncul sehubungan dengan permintaan serikat pekerja atau kenaikan upah atau tunjangan lainnya, tunjangan tambahan, keamanan kerja atau syarat dan ketentuan kerja lainnya. Perundingan perundingan bersama sekaligus perselisihan dimana para pihak tidak mencapai kesepakatan selama negosiasi. Ini mengacu

²⁰ *Ibid.* Hlm 44.

²¹ Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*. Semarang: Semarang University Press. Hlm 46.

pada sifat topik yang sedang dibahas. Tidak ada aturan untuk menyelesaikan konflik kepentingan, namun para pihak harus menantang daya tawar, kompromi, dan adu kekuatan ekonomi untuk disepakati solusi bersama. Perselisihan seperti ini sering kali diselesaikan berdasarkan prinsip menadah dan menampung.

2. Praktik Ketenagakerjaan Yang Dinilai Niradil

Sengketa ini muncul karena tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap pekerja atau serikat pekerja. Contohnya adalah diskriminasi terhadap pekerja karena keanggotaannya dalam serikat pekerja atau partisipasinya dalam kegiatan serikat pekerja; pelecehan, pengendalian, atau pemaksaan terhadap pekerja untuk menggunakan hak mereka dalam berorganisasi, bergabung, atau mendukung serikat pekerja; mendirikan serikat pekerja yang disponsori oleh pemberi kerja dan memaksa pekerja untuk bergabung; menolak untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja yang diakui; serta mempekerjakan pekerja baru selama mogok kerja, yang semuanya bukan tindakan yang sah. Kegagalan untuk mematuhi perintah pengadilan, perjanjian, atau kesepakatan; serta tindakan kekerasan juga termasuk di dalamnya. Tindakan semacam ini juga

dikenal istilah "*de-gaming*". Beberapa negara bagian memiliki prosedur untuk menyelesaikan konflik semacam itu. Jika tidak ada proses hukum yang terjadi, sengketa akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial.

3. Sengketa Hak

Perselisihan ini disebut “perselisihan hak” atau “perselisihan hukum”. Ini termasuk kerja individu atau kelompok dalam kelompok. Di beberapa negara perselisihan seperti ini disebut “perselisihan pribadi”. Konflik-konflik ini muncul dalam Interaksi rutin antara pekerja dan manajemen dalam lingkungan kerja sering kali melibatkan protes atau keluhan dari pekerja terhadap tindakan manajemen yang dianggap melanggar hak-hak hukum mereka. Keluhan sering muncul mengenai isu-isu seperti disiplin karyawan, promosi, mutasi atau pemecatan, kompensasi, tunjangan, lembur, tunjangan pensiun, masa kerja, penjadwalan liburan, dan lain-lain, yang bertentangan dengan proses dan berdampak negatif. Hak dalam beberapa situasi, sengketa terutama timbul karena penafsiran dan pelaksanaan perjanjian bersama. Pengaduan semacam ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat merusak

hubungan kerja dan berujung pada perselisihan ketenagakerjaan, pelanggaran “konflik hak” terhadap hak-hak yang ada, atau ketidakadilan di pihak manajemen. Mengacu pada perselisihan berdasarkan tuduhan perilaku. Terdapat standar yang kurang lebih jelas untuk penyelesaian perselisihan, yaitu ketentuan hukum atau perjanjian bersama yang relevan, kontrak kerja, peraturan hukum perburuhan internal atau kebiasaan kolektif.

4. Perselisihan Pengakuan

Perselisihan jenis ini timbul ketika pengurus menolak mengakui adanya serikat pekerja dalam perjanjian bersama. Permasalahan dalam kategori ini bervariasi tergantung pada apa yang tidak diakui oleh manajemen. Masalahnya di sini adalah akses. Namun, penolakan yang dilakukan oleh manajemen mungkin disebabkan oleh fakta bahwa serikat pekerja yang meminta pengakuan tidak mewakili sejumlah pekerja tertentu. Di dalam situasi-situasi semacam itu, penyelesaian permasalahan bergantung pada ada tidaknya ketentuan mengenai pengakuan serikat pekerja. Peraturan-peraturan tersebut dapat diberlakukan oleh undang-undang karena mungkin bersifat tradisional atau timbul

dari adat istiadat yang berlaku di negara tersebut. Namun, Eko Wahyudi, mengutip dokumen-dokumen yang dipublikasikan, mengatakan undang-undang yang mengatur masalah tersebut juga dapat dipahami sebagai memberikan kebebasan kepada pihak-pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan perselisihannya melalui alternatif penyelesaian atau biasa disebut di luar pengadilan atau diselesaikan melalui persidangan melalui pengadilan hubungan industrial.²²

1.7.4.4 Karakteristik Perselisihan Hubungan Industrial

Analisis ketentuan undang-undang nomor 2 tahun 2004 serta melihat berbagai literatur penelitian tentang perselisihan hubungan industrial mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perselisihan atau perselisihan hubungan perburuhan adalah:
 - i. antara pemberi kerja dengan alih daya kerja, atau;
 - ii. antara pengusaha dengan pekerja atau;
 - iii. antar pekerjaan dengan pekerjaan.
2. Mengenai perselisihan perburuhan:
 - (i) bekerja;
 - (ii) tidak dapat digunakan atau;

²² Wahyudi, Eko. 2019. *Pertanggungjawaban Mogok Kerja*. Surabaya: CV Sumber Rejeki. Hlm 28.

(iii) persyaratan pekerjaan atau;

(iv) Kondisi kerja setiap orang.²³

Perselisihan hubungan mempunyai karakter tertentu yang menjadikan ciri khas untuk memahami konteks serta ranah dalam pemetaan permasalahan yang dihadapi dapat dikategorikan sebagai berikut:

(1) Para Pihak Perselisihan hubungan industrial dapat timbul antara pihak-pihak yang berbeda atau disebut juga dengan perkara hukum menurut undang-undang dan maksudnya:

(i) pemberi giat dan pegiat,

(ii) pemberi kerja dan sesamanya, dan

(iii) pekerja dan pekerja.

(2) Hubungan: Konflik mungkin melibatkan pekerjaan, pemberi kerja, atau keduanya. biasanya mengacu pada menunjuk atau memberhentikan seseorang; keadaan kerja atau syarat kerja.

(3) Bentuk: Perselisihan perburuhan mungkin terjadi dalam variasi bentuk semacam pemogokan, penutupan perusahaan, perselisihan dan taktik lambat.

²³ Komalasari, Mutiara. Santoso, Budi Imam. 2022. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Arbitrase*. Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora. Vol 9. No. 5. Hlm 2342.

- (4) Secara lisan atau tertulis: perselisihan hubungan perburuhan tidak serta merta harus didaftarkan, yaitu dapat dilaksanakan secara lisan.
- (5) Faktanya: harus memuat suatu perbuatan yang dapat diuraikan dan dilakukan, sehingga terdapat kenyataan hukum yang berbeda mengenai pemberhentian jabatan, syarat-syarat pekerjaan, syarat-syarat kerja, dan lain-lain. Kasus yang berkaitan dengan kehidupan pribadi karyawan bukan merupakan perselisihan perburuhan.
- (6) Manfaat yang signifikan: Baik pengusaha maupun pekerja harus ikut serta dalam urusan hubungan industrial.
- (7) Terkait Industrial: Perselisihan hubungan industrial dapat dimasukkan dalam perselisihan hubungan industrial. Sebagai aturan, perselisihan harus berada dalam lingkup cabang hukum. Perselisihan tentang cabang yang ditutup tidak dapat dimasukkan.²⁴

1.7.5 Tinjauan Umum Instrumen Hukum Relevan Lain

1.7.5.1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

Mediasi merupakan bagian dari reformasi birokrasi Mahkamah Agung yang bertujuan untuk meningkatkan akses

²⁴ *Ibid.* Hlm. 2344

masyarakat terhadap keadilan dan menyederhanakan proses peradilan. Peraturan ini menggantikan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 karena dianggap belum optimal dalam pelaksanaan mediasi di pengadilan. Peraturan ini mengatur tentang prosedur mediasi di pengadilan sebagai cara penyelesaian sengketa secara damai, efektif, dan berkeadilan. Mediasi diatur sebagai proses perundingan yang dibantu oleh mediator untuk mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang bersengketa. Mediator dapat berupa hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sehingga dalam peraturan mahkamah agung hal tersebut merupakan hal opsional. Semua sengketa perdata yang diajukan ke pengadilan wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui mediasi, kecuali untuk kasus-kasus tertentu seperti yang diproses di pengadilan niaga, hubungan industrial, dan lainnya yang memiliki tenggat waktu penyelesaian tertentu. Biaya jasa mediator hakim dan pegawai pengadilan tidak dikenakan biaya, sedangkan biaya mediator non-hakim ditanggung bersama atau berdasarkan kesepakatan para pihak.

Mediator dapat menyatakan pihak yang tidak beritikad baik berdasarkan kriteria tertentu, seperti ketidakhadiran tanpa alasan sah. Mediasi di pengadilan wajib diikuti oleh para pihak yang bersengketa kecuali dalam kasus-kasus tertentu yang diatur oleh peraturan ini. Mediasi dilakukan oleh mediator yang telah

bersertifikat dan bertujuan untuk mencapai kesepakatan damai tanpa harus melalui proses peradilan yang panjang dan berbiaya tinggi. Peraturan ini diharapkan dapat memperkuat fungsi lembaga peradilan dalam menyelesaikan sengketa secara efektif dan berkeadilan. Eksistensi peraturan ini Memberikan alternatif yang lebih cepat dan murah dibandingkan litigasi, serta mencapai kesepakatan yang memuaskan semua pihak.

1.7.5.2 Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan ekosistem investasi, kesejahteraan pekerja, serta pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Peraturan ini juga bertujuan mempercepat proyek strategis nasional guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Pasal-pasal dalam peraturan ini yang membahas tentang perselisihan hubungan industrial dan mediasi menekankan pentingnya penyelesaian sengketa secara cepat dan adil demi meningkatkan perlindungan bagi pekerja melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan mereka. Peraturan ini lebih dominan membahas Menyediakan lapangan kerja seluas-luasnya untuk

mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Memberikan kemudahan dan kepastian hukum bagi investasi serta mendukung kegiatan usaha, Mendorong pelaksanaan proyek strategis yang penting bagi pertumbuhan ekonomi, Mendukung pertumbuhan koperasi dan UMKM sebagai bagian penting dari perekonomian nasional.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 merupakan langkah strategis pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan investasi, dan memperbaiki kesejahteraan pekerja melalui berbagai kebijakan yang komprehensif. Penekanan pada mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menunjukkan komitmen untuk mencapai resolusi yang adil dan cepat, mendukung stabilitas dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Tidak pasal yang mengatur terkait mediasi sebagai perundingan tripartit atau seputar perselisihan hubungan industrial dalam undang – undang ini. Undang – undang ini hanya menekankan bahwa Mediasi diutamakan sebagai metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan Proses mediasi diatur agar dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, memberikan kepastian bagi kedua belah pihak. Hal tersebut sebagaimana dapat diambil penafsiran dari Pasal 157A (Pelaksanaan Kewajiban Selama Perselisihan): Selama penyelesaian perselisihan hubungan

industrial, pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah dan hak lainnya sampai selesainya proses penyelesaian.