

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN BANTUL**

(Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

SKRIPSI



Oleh:

BERARINDRA

No. Mahasiswa : 08410236

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM
F A K U L T A S H U K U M
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2012

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN BANTUL
(Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (STRATA-1) Pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta

Oleh:

BERARINDRA

No. Mahasiswa : 08.410.236
Program Studi : Ilmu Hukum

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
YOGYAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN

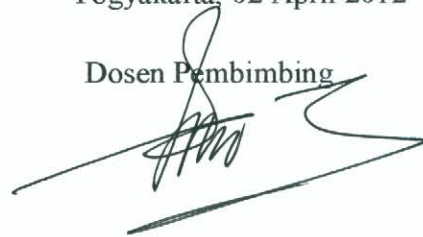
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI
MEDIASI DI KABUPATEN BANTUL**

**(Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
Tentang Perselisihan Hubungan Industrial)**

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk
Diajukan Ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/ Pendaran
pada Tanggal.....

Yogyakarta, 02 April 2012

Dosen Pembimbing



(Dr. Mustaqiem, SH. M.Si)

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN BANTUL
(Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)**

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran
pada tanggal **26 April 2012** dan dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 26 April 2012

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. H. Mustaqiem, SH., M.Si.
2. Anggota : Zairin Harahap, SH., M.Si.
3. Anggota : H. Ridwan, SH., M.Hum.



Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Fakultas Hukum
Dekan



Dr. H. Rusli Muhammad, SH., M.H.
NIP. 195406121984031001

MOTTO

- ❖ Jadikanlah Sabar dan Shalat sebagai Penolongmu (QS. Al-Baqarah : 45)

- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah sesuai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain) (QS. Al-Insyiro : 6-7)

- ❖ Hai Orang-orang Yang Beriman, Apabila kamu pergi berperang di jalan Allah, Maka telitilah (An-Nisa : 94)

PERSEMBAHAN

Atas Rahmat Allah SWT

Kupersembahkan hasil karya ini kepada:

- Papa dan Mama Tercinta
- Kedua Kakakku Tersayang
- Seseorang yang selalu menyayangiku
- Semua orang yang mengenalku dan teman-temanku yang selalu senantiasa memberikan semangat, motivasi dan kasih sayang yang melimpah kepadaku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW beserta Keluarga dan Para Sahabat beliau. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul (Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)”. Penyusunan dan penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Hukum. Selain itu juga, untuk menerapkan teori-teori yang pernah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada pihak yang telah membantu hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Adapun pihak – pihak tersebut antara lain:

1. Bapak Prof. Edy Suandi Hamid, M. Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Rusli Muhammad, SH.,MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

3. Bapak Dr. H. Mustaqiem, SH.Ms.i., selaku Dosen Pembimbing dalam menyusun skripsi ini, yang dengan sabar telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing serta membantu memberikan sumbangsi baik pemikiran maupun semangat bagi penulis yang begitu besar hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Didik Warsito, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
5. Bapak Sambudi, BcHk dan Ibu An Nursina Karti, SH selaku Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.
6. Kedua Orang tua ku tercinta, Papa (Drs. Indranoto, Akt) dan Mama (Maria Theresia S., BA) yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayang dan bimbingannya selama ini.
7. Kedua kakakku tersayang, Lianindra dan Nindisindra yang selalu memberikan nasehat dan dukungan yang sangat berarti.
8. Seseorang yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayangnya.
9. Bapak dan Ibu Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
10. Sahabat-Sahabatku dirumah: Bernadetha Destianita Ayu, Bintha Nirilanda, Meidiana Kusuma Ningrum dan Prima Adelina.
11. Sahabatku di kampus: Ardana Reswarin, Maesa Rizky, Reni Oktafiani, Shelly Layung Sari, Erman Mahendra, Gigih Yudi, Tunas Armina, dll.
12. Teman-teman Fakultas Hukum Univerisitas Islam Indonesia. *Thanks Guys.*
13. Teman-teman KKN-KL Unit 65 Angkatan 42 Peduli Merapi.

14. Semua orang yang mengenalku dan teman-temanku semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

15. Dan semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dan dukungan serta do'a dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahannya, namun penulis menyadari bahwa tidak ada manusia yang sempurna di muka bumi ini, hanya Allah sajalah yang Maha Sempurna atas segalanya. Denga ridho Allah SWT dan dorongan moril dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Dengan segala harapan semoga karya tulis ini ndapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan semua pihak yang berkepntingan. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 02 April 2012

Penulis

BERARINDRA

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Berarindra
2. Tempat Lahir : Sukoharjo
3. Tanggal Lahir : 13 September 1990
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : B
6. Alamat Terakhir : Minggiran Baru Nomor 16 Yogyakarta 55141
7. Alamat Asal : Minggiran Baru Nomor 16 Yogyakarta 55141
8. Identitas Orang / Wali
 - a. Nama Ayah : Drs. Indranoto, Akt.
Pekerjaan Ayah : Swasta
 - b. Nama Ibu : Maria Theresia S., BA.
Pekerjaan Ibu : PNS
 - c. Alamat Wali : -
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Suryo Diningratan III Yogyakarta
 - b. SMP : SMP Negeri 7 Yogyakarta
 - c. SMA : SMA Negeri 1 Kasihan Bantul
10. Organisasi : -
11. Prestasi : -
12. Hobby : Membaca dan menonton

Yogyakarta, 28 April 2012
Yang Bersangkutan,

(Intan Rachmawati Putri)
NIM. 08410077

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Abstrak.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Tinjauan Pustaka.....	14
E. Metode Penelitian.....	24
1. Objek dan Subjek Penelitian.....	24
2. Sumber Data.....	24
3. Teknik Pengumpulan.....	25
4. Pendekatan Yang Digunakan.....	25
5. Analisi Data.....	25
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN	
A. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	26
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	26
2. Pengertian Perjanjian Kerja	28
3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	29
4. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	30
5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian.....	32
B. Perselisihan Hubungan Industrial	36
1. Sejarah Perselisihan Hubungan Industrial	36
2. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	39

3. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	41
4. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	42
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	64
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	64
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	65
3. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	71
4. Hak-Hak Tenaga Kerja yang di Putus Hubungan Kerja.....	73
5. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja.....	76
D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Perspektif Islam	80
 BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KABUPATEN BANTUL, YOGYAKARTA	
A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.....	91
B. Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Periode Bulan Agustus 2011.....	95
C. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul.....	97
D. Pelaksanaan dan Hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul.....	99
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran.....	111
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kelembagaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	60
Tabel 2	Rekapitulasi Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Periode Bulan Agustus 2011.....	95

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial di Kabupaten Bantul? Apakah pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku? Penelitian ini termasuk tipologi penelitian hukum empiris. Dengan sumber data primer adalah hasil wawancara dengan Kepala Kantor/Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Perusahaan yang memiliki perselisihan hubungan industrial dengan pekerjanya dan pekerja yang bermasalah di bidang ketenagakerjaa. Data sekunder adalah Peraturan Perundang-undangan dan dokumen atau pustaka. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yakni pendekatan dari sudut pandang ketentuan hukum dan Peraturan-undangan yang berlaku. Analisis dilakukan secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif analisis yaitu dengan tata cara penelitian yang menggambarkan hal-hal apa saja yang diungkapkan oleh responden secara langsung maupun tidak langsung. Serta data-data kepustakaan diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh. Selanjutnya dianalisis melalui pendekatan yuridis normatif. Hasil studi ini menunjukkan bahwa. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul secara teoritis langkah-langkah yang ditempuh oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi proses dan hasilnya tidak selalu sesuai, karena para pihak yang berselisih sangat berperan penting sehingga menentukan proses dan hasil yang sesuai atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila, Indonesia harus memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya. Oleh karena itu, perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai keTuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.¹

Selain itu, Indonesia termasuk kategori negara berkembang, maka banyak pembangunan di Indonesia yang menuju pada era industrialisasi yang membutuhkan peran serta semua pihak sebagai pelaksana untuk mewujudkan pembangunan-pembangunan nasional. Dalam melaksanakan pembangunan ini, pekerja/buruh memiliki peranan penting sebagai unsur penunjang keberhasilan. Pekerja atau buruh memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, mempunyai kegiatan usaha yang produktif sehingga sewajarnya apabila mereka harus diberikan perlindungan, pemeliharaan dan serta pembangunan terhadap kesejahteraannya.²

Pembangunan yang dilaksanakan bangsa Indonesia mempunyai tujuan untuk membangun manusia Indonesia pada umumnya, yang sesuai

1 Winahyu Erwiningsih, *Jurnal Hukum, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita*, No.3 Vol. I, Fakultas Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1995, hlm.23

2 *Ibid*

dengan tujuan nasional bangsa Indonesia yang terdapat pada Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 (empat) yang berbunyi sebagai berikut :

“Membentuk suatu pemerintahan 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”.

Jumlah penduduk di Indonesia termasuk 5 besar di dunia, karena laju pertumbuhan penduduknya cukup tinggi. Jumlah penduduk dan pekerja/buruh di satu pihak menggambarkan potensi yang dapat dikerahkan untuk usaha produktif yaitu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Dalam proses produksi barang dan jasa akan terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, satu sama lain mempunyai kesamaan kepentingan dalam memenuhi kebutuhannya. Pada umumnya ikatan kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan, patuh dan taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka (pekerja dan pengusaha) mulai menjalin kerjasama, karena dengan adanya perjanjian akan timbul hubungan kerja atau hubungan industrial.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini terkait dengan aspek hukum perdata. Akan tetapi, ketika diantara mereka terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini

3 Cosmas Batubara, *Masalah Ketenagakerjaan*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1988, hlm.1

intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan, sehingga dalam tahap ini sudah terkait dalam hukum publik, baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana. Hendaknya perlu diingat bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana . Kenyataannya dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi.⁴

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵

Sedangkan pengertian hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dalam perkembangannya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha mengalami perubahan-perubahan yang dapat menimbulkan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Serta dapat menimbulkan pertentangan, pertentangan tersebut dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hubungan industrial.

4 Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 7

5 Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Ctk. Keduabelas, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm.70

Dan pengertian hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

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

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 22 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial atau perselisihan perburuhan 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sehubungan dengan perumusan itu maka menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat ditarik ada beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, antara lain:

1. Perselisihan Hak (*Rechtgeschill*), yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.
2. Perselisihan Kepentingan (*Belangengeschill*), yaitu perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, disebut perselisihan hubungan industrial (PHI) karena terjadi adanya pertentangan antara pengusaha dan pekerja.⁶ Pertentangan tersebut dapat mengakibatkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

6 Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm. 90

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan pekerja/buruh baik atas permintaan pekerja/buruh yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya pekerja/buruh tersebut di pandang sudah tidak mampu memberikan produktifitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.⁷

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 Pasal 1 angka 4 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin dari panitia daerah atau panitia pusat.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut ada empat jenis yaitu Pertama, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum (Pasal 1603 KUHPerdara) menyebutkan bahwa hubungan kerja demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dalam peraturan undang-undang atau jika semua waktunya tidak ada, menurut kebiasaan. Kedua, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Ketiga, Pemutusan Hubungan Kerja

7 Imam Soepomo, *Op Cit*, hlm.132

8 Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 1987, hlm.229

(PHK) oleh pekerja/buruh terbagi menjadi dua yaitu karena permintaan pengunduran diri dan karena permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial. Keempat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha adalah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengangguran tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.⁹

Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja atau buruh berarti kehilangan mata pencaharian yang merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Pada umumnya pemutusan hubungan kerja menimbulkan hubungan buruk bagi pekerja dan akan menimbulkan konflik antara pekerja dengan pengusaha, karena dalam hal ini pengusaha bertanggung jawab atas jalannya perusahaan. Agar perusahaan berjalan baik dan efektif, pengusaha memiliki kebebasan dalam memberhentikan pekerja atau buruh yang pengusaha anggap sudah tidak berkualitas. Akan tetapi kebebasan yang dimiliki pengusaha tersebut tidak sepaham dengan pekerja. Pekerja melihat pemutusan hubungan kerja ini dari segi lain karena pekerja mempunyai kepentingan yaitu bahwa pekerjaan tersebut merupakan sumber pendapatan atau mata pencaharian bagi pekerja dan keluarga.¹⁰

9 Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm 191

10 Imam Soepomo, *Op Cit*, hlm 88-89

Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan kerja oleh majikan (pengusaha) memenuhi syarat- syarat tertentu. Syarat-syarat itu misalnya tenggang waktu pernyataan pengakhiran, dasar-dasar untuk memilih pekerja manakah yang akan diberhentikan atau dihemat atau cara-cara mendapat pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan boleh dilakukan.¹¹

Pemutusan hubungan kerja tentu saja bukan merupakan satu-satunya jalan penyelesaian atau perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi. Pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir yang harus ditempuh ketika perselisihan ketenagakerjaan muncul, untuk itu diharapkan adanya penyelesaian perselisihan yang efektif dan efisien.

Mekanisme penyelesaian perselisihan dibidang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, yang pada dasarnya dapat dilakukan secara mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Tetapi dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Pasal 3 ayat (1) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

11 *Ibid*, hlm. 90

Penyelesaian perselisihan secara mediasi merupakan mekanisme penyelesaian yang melibatkan pemerintah sebagai pihak ketiga yaitu melalui pegawai instansi pemerintah di instansi yang bertanggung jawab dengan ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Sedangkan mekanisme penyelesaian perselisihan secara konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan melalui konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dan mekanisme penyelesaian secara arbitrase adalah mekanisme penyelesaian perselisihan kerja melalui arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Sebelum dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, umumnya masalah-masalah tenaga kerja khususnya pemutusan hubungan kerja penyelesaiannya melalui jalur Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), dan dapat dilanjutkan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) sebagai pegawai perantara tidak berfungsi secara optimal, karena pegawai perantara di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya berwenang untuk mendamaikan kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) saja.¹²

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan instansi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja

12 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 94-95

dan Transmigrasi juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus, antara lain :¹³

1. Balai Latihan Kerja, berfungsi untuk menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI), yaitu sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun diluar negeri.
3. Bipatrit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase yang berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dari hasil wawancara, Kabupaten Bantul merupakan salah satu kota yang mayoritas penduduknya pekerja/buruh dan petani. Industri yang berkembang di kota ini sangat pesat, banyak sebagian besar masyarakat memilih bekerja dipabrik atau ditoko-toko. Para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada banyak yang kurang mengetahui akan hak-hak yang mereka miliki dalam pekerjaan yang mereka lakukan, salah satunya hak pekerja saat pada saat terjadinya perselisihan-perselisihan hubungan industrial, hal ini sangat berakibat fatal bagi pekerja itu sendiri.

Hal inilah yang menyebabkan para pekerja/buruh melakukan aksi demonstrasi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang terjadi pada bulan Februari 2009 setelah perusahaan-

perusahaan tempat mereka bekerja melakukan pemutusan hubungan kerja. Mereka menuntut kewenangan pemerintah sebagai pihak ketiga yang melalui pegawai perantara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar mereka (pekerja/buruh) mendapatkan haknya. Para pekerja/buruh yang terkena PHK, paling banyak menuntut uang pesangon dan yang harus sesuai dengan ketentuan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).¹⁴

Hal-hal itulah yang menyebabkan timbulnya perselisihan perburuhan/perselisihan hubungan industrial dikarenakan adanya perbedaan pendapat, perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sebagai instansi pertama dan yang berwenang menangani suatu perselisihan perburuhan/perselisihan hubungan industrial maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat memegang peranan dalam perundingan antara pihak pertama antara pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan/perselisihan hubungan industrial.

Di Kabupaten Bantul Terdapat 495 perusahaan yang tercover oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, karena banyaknya perusahaan tersebut, menyebabkan sering timbul perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha, dan salah satunya menyebabkan perselisihan pemutusan hubungan kerja sehingga para pekerja/buruh melakukan aksi desmontrasi untuk menuntut kewenangan Dinas Tenaga

14 Hasil wawancara awal dengan Sambudi, bagian penyelesaian perselisihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Tanggal 5 Oktober 2011 Jam 11.45

Kerja dan Transmigrasi sebagai pihak ketiga untuk mengatasi permasalahan perselisihan tersebut untuk memperoleh keadilan. Data menyebutkan bahwa periode bulan Agustus 2011 tercatat ada 23 perkara pemutusan hubungan kerja yang sudah ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dengan alasan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:¹⁵

1. Indisipliner sebanyak 1 orang laki- laki.
2. Habis Kontrak sebanyak 1 orang laki- laki dan 2 orang perempuan.
3. Efisiensi sebanyak 1 orang laki- laki dan 24 orang perempuan.
4. Tidak ada kesesuaian sebanyak 32 orang laki- laki dan 23 orang perempuan.
5. Mengundurkan diri sebanyak 3 orang laki- laki dan 2 orang perempuan.
6. Pensiun sebanyak 2 orang laki- laki dan 2 orang perempuan.

Adapun “perusahaan” yang mengalami perselisihan hubungan industrial dengan karyawannya, antara lain:

RS PKU, TK Baitussalam, PT Widya Pustaka, BMT Isra’, PT Kharisma, PT Jago, PT Buana Rejeki Agung, PT Gabella, SPBU 44551 14 Tamantirto, PT Dong Young Trees, PT Widya Pustaka, PT MKS, PT KOOC, PT Samku Glove, PT Manunggal Server, YLLH, AHA, NS, SBM, Samku, KOOC, Bumikesuma Multifinance, Ultralindo, BPR BDW.

Mengingat kondisi yang ada, pengusaha dan pekerja/buruh meminta pemerantaraan kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial , karena pengusaha dan pekerja tidak mau menghabiskan waktu dan biaya dalam menangani perselisihan yang mereka hadapi.

Dengan tugas dan wewenangnya sebagai mediator, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang memegang peranan penting bagi pengusaha dan pekerja dalam memberikan jalan keluar ataupun solusi untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi. Dan keputusan hasil perundingan, jalan keluar serta solusinya haruslah adil. Tidak merugikan atau menguntungkan salah satu pihak, baik pengusaha ataupun pekerja/buruh.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial di Kabupaten Bantul?
2. Apakah pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial di Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?
3. Bagaimana hasil kesepakatan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial di Kabupaten bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Kabupaten Bantul.

2. Untuk mengetahui kesesuaian antara penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Kabupaten Bantul dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui hasil kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Kabupaten Bantul.

D. Tinjauan Pustaka

Landasan Konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang Undang Dasar 1945, suasana batiniah serta cita- cita hukum dari Undang Undang Dasar 1945 yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuhnya.¹⁶

Isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah perburuhan ketenagakerjaan, ditentukan pada Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa:

“ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal tersebut merupakan penjabaran dari sila kedua dan sila kelima Pancasila yang menyatakan “ Kemanusiaan yang adil dan beradab, dan sila kelima Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Berdasarkan falsafah Pancasila ini maka hubungan perburuhan/hubungan ketenagakerjaan Pancasila menghendaki

16 Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Ctk. Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 1

keharmonisan, keserasian dan keseimbangan antara kepentingan buruh/pekerja dan pengusaha.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa pengertian Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan/ hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁷

Menurut Molenaar dalam Asikin, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha serta antara tenaga kerja dan tenaga kerja¹⁸

Menurut Syahrani, hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah.¹⁹

17 Imam Soepomo, *Op cit*, hlm 3

18 Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm 5

19 *Ibid*

Dari berbagai pendapat tersebut, satu dengan yang lainnya tentu tidak berbeda jauh, karena dalam bidang yang sama (ketenagakerjaan). Dalam suatu proses produksi barang dan jasa akan terjadi adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, satu sama lain mempunyai kesamaan kepentingan dalam memenuhi kebutuhannya. Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 14, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum baru lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang pada dasarnya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak dan menggambarkan hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh secara timbal balik.

Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada.²⁰

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 54 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f tentang perjanjian kerja mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya, dan perjanjian kerja mengenai syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Hal ini hendaknya disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja/buruh maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nanti produktifitas akan semakin meningkat, sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.²¹

Seiring dengan perubahan kondisi sosial membawa dampak perubahan atas kepentingan setiap orang. Pekerja yang dalam hubungan

20 Lalu Husni, *Op Cit*, hlm 39

21 Zainal Asikin et.al, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2002, hlm. 52

kerja mempunyai kedudukan ekonomi lebih rendah dari pengusaha akan ikut pula menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Didalam upaya untuk memenuhi kepentingan yang berubah ada kalanya terdapat perbedaan-perbedaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perbedaan ini dapat menimbulkan perselisihan perburuhan atau perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan atau disebut pula sengketa atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *conflict* atau *dispute* merupakan suatu akibat dari hubungan antar manusia. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro yang dimaksud dengan konflik adalah situasi atau keadaan dimana dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuan masing-masing. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena sesuatu yang wajar, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir konflik tersebut. Demikian halnya dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat didalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadinya konflik tetap tidak dapat dihindari.²²

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) adalah perbedaan pendapat yang

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan pengertian perselisihan perburuhan/perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 22, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena dengan adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sehubungan dengan perumusan itu maka mengenai perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial dapat dibeda-bedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu, peraturan majikan atau menyalahi ketentuan hukum²³ Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya

usaha-usaha dalam mengadakan perubahan dalam syarat-syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan.²⁴

Selain perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, Perselisihan Hubungan Industrial juga mempunyai akibat lain yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut teori memang pekerja/buruh berhak untuk mengakhiri hubungan kerja tetapi dalam prakteknya biasanya majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh majikan.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 menerangkan bahwa, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha- usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁵ Di dalam undang-undang ini tidak

24 Sendjun H. Manulang, Pokok- Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ctk. Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm.96

25 Lalu Husni, *Op Cit*, hlm 92

diatur secara rinci tentang prosedur dan tata cara melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, prosedur tentang cara pemutusan hubungan kerja tetap diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Swasta.

Bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), maka serikat pekerja/buruh dan pengusaha harus mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan, seperti yang tercantum dalam pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Campur tangan pihak pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Campur tangan ini dimaksudkan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.²⁶

Oleh karena itu, ditinjau dari fungsi dan tujuan dilibatkannya pihak ketiga (pemerintah) dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

industrial dapat diperoleh kesimpulan bahwa kewenangan dan tugas pemerintah (Disnakertrans) dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan perburuhan/hubungan industrial sangat penting. Setiap putusan atau solusi yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini harus bersifat netral, tidak menguntungkan ataupun merugikan salah satu pihak. Sebagai salah satu institusi yang bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus melaksanakan tugasnya secara profesional, karena pelaksanaan ketentuan hukum (*Law enforcement*) dibidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif para pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak pada stabilitas usaha.

E. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul.

2. Subjek Penelitian

- a. Kepala Kantor/Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
- b. Perusahaan yang memiliki perselisihan hubungan industrial dengan pekerja.
- c. Pekerja yang bermasalah di bidang ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari penelitian lapangan langsung (*field research*) seperti hasil wawancara dan data-data atau dokumen langsung dari Kepala kantor/Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan subjek penelitian lainnya di Kabupaten Bantul.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan, dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan data

a. Studi Lapangan

Wawancara (interview) yakni pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab kepada pejabat yang bersangkutan atau dengan subjek penelitian lainnya.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan menggunakan pendapat para sarjana, mengkaji literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

5. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Yuridis Normatif, yaitu pendekatan dari sudut pandang ketentuan hukum atau perundang-undangan yang berlaku.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian akan dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

A.1 Pengertian Hubungan Kerja

Faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Bagi mereka yang sedang melakukan pekerjaan dengan orang lain dapat diartikan sedang melakukan hubungan kerja karena hubungan kerja mengandung pengertian hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha pekerja/buruh dengan memberi upah.

Menurut Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan

menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹

Hubungan kerja pada intinya adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.² Dari uraian di atas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Maka beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting yaitu :³

- a. Adanya pekerjaan
- b. Adanya perintah orang lain
- c. Adanya upah
- d. Terbatasnya waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus

Hubungan kerja antara majikan dan buruh didasari dengan adanya perjanjian kerja karena hubungan kerja sebagai bentuk hukum baru lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”

A.2. Pengertian Perjanjian Kerja

1 Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 25

2 Zainal Asikin et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 51

3 Abdul Khakim, *Op cit*, hlm 25-26

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian menurut Iman Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁴

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa Belanda *dierstverhouding*).⁵

Sedangkan menurut Shamad bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.⁶

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.⁷

4 FX. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 23

5 R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Ctk Kelima, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm 58

6 Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 28

7 *Ibid.*

A. 3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Pada pengertian-pengertian perjanjian kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :⁸

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja.

d. Adanya upah

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 41-42

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

A. 4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kesepakatan kedua belah pihak disebut kesepakatan yang mengikatnya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.⁹

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha akan membuat perjanjian.

9 *Ibid*, hlm 43

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur minimal 15 tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.¹⁰

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.¹¹Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.¹²

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut akan

¹⁰*Ibid.*

¹¹*Ibid.*

¹² *Ibid.*

dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.¹³

A. 5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian

Dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang membuat perjanjian kerja secara lisan karena ketidakmampuan sumber daya manusia membuat perjanjian kerja sehingga dalam hal ini apabila terjadi perselisihan para pekerja dirugikan oleh perusahaan karena tidak bisa menuntut disebabkan tidak adanya kepastian hukum dan bukti secara tertulis yang mengakibatkan tidak ada pembuktian secara nyata.

Dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

13 *Ibid*, hlm 44

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat perusahaan
- c. Jabatan, atau jenis pekerjaan
- d. Tempat kerja
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal lahir perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Dalam Pasal 45 ayat (2) dijelaskan untuk huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari penjelasan tersebut artinya perjanjian kerja bersifat lebih rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu hasilnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah bekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian yang dibuat untuk

waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.¹⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Dalam Pasal 58 ayat (1) menyebutkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa izin dari pejabat yang berwenang. Adanya ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat.

Dalam Pasal 61 ayat (1) perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan Pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Tetapi perjanjian kerja tidak berakhir apabila pengusaha meninggal dunia atau beralihnya perusahaan. Apabila terjadi peralihan perusahaan perjanjian kerja yang terdahulu tidak mengurangi hak-hak pekerja kecuali ada ketentuan lain. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja berdasarkan Pasal 62 pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹⁵

B. Perselisihan Hubungan Industrial

B.1. Sejarah Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pada masa Pemerintahan Hindia Belanda¹⁶

Pertama kali cara penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan pada buruh kereta api yang melakukan pemogokan dengan diadakannya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan yang ada yaitu peraturan tentang Dewan Pendamai bagi kereta api dan trem untuk Jawa dan Madura, *Tegerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923 Stb.1923 Nomor 80 yang kemudian diganti dengan S. 1926 Nomor 224. Pada tahun 1937

15 Lihat Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

16 Zainal Asikin et.al, *Op Cit*, hlm 167-168

peraturan ini dicabut dan diganti dengan peraturan dewan pendamaian bagi kereta api dan trem di Indonesia yang berlaku seluruh Indonesia (*Tegerings besluit*) tanggal 24 November 1937 s. 1937 Nomor 624.

Pada Tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan lain diluar kereta api (S. 1939 Nomor 407) *Regeringsbesloit* tanggal 20 Juli 1939, peraturan ini kemudian diubah dengan S. 1948 Nomor 238.

b. Pada masa awal kemerdekaan

Pada masa ini perselisihan perburuhan tidak begitu tajam karena pada saat itu perhatian masyarakat Indonesia hanya pada mempertahankan kemerdekaan. Selain itu kementrian sosial yang diwajibkan mengurus perburuhan belum mengadakan peraturan-peraturan baru mengenai cara penyelesaian perselisihan perburuhan tetapi hanya berupa instruksi-instruksi kepada kepala-kepala jawatan sosial didaerah yang menentukan bagaimana seharusnya sikap mereka terhadap perselisihan perburuhan.¹⁷

c. Pada masa orde lama

Setelah pengakuan kedaulatan atas negara Republik Indonesia tanggal 27 September 1949 mulai timbul pertentangan-pertentangan antara buruh dan majikan sampai menimbulkan perselisihan yang menyebabkan terjadinya pemogokan atau penutupan perusahaan, maka dikeluarkan

17 *Ibid*, hlm. 169

Instruksi Menteri Perburuhan Nomor PBU.1022-45/U.4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang penyelesaian perburuhan. Karena peraturan tersebut tidak dapat mengatasi perselisihan-perselisihan perburuhan maka kekuatan militer pusat dengan persetujuan Dewan Menteri ditetapkan Peraturan Penyelesaian Pertikaian Perburuhan (Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari Nomor 1). Ternyata peraturan tersebut tidak membawa hasil yang baik seperti yang diinginkan, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Keistimewaan undang-undang ini adalah majikan dan serikat buruh tidak mengadakan pemisahan sukarela yakni diserahkan pada juru pemisah atau dewan pemisah dan para pihaknya harus tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.¹⁸

d. Pada masa orde baru

Undang-undang Darurat sering mendapat kecaman maka Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dicabut dan sebagai penggantinya pada tanggal 8 April 1957 diundangkan Undang-Undang Nomor 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (LN. 1957 Nomor 42).¹⁹

e. Pada masa reformasi

Pada masa ini Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tetap berlaku tapi berdasarkan Keputusan Menteri KEP-15.A/MEN/1994

18 FX. Djumadi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Ctk Pertama, Bina Aksara, 1982, hlm. 35

19 Zainal Asikin et.al, *Op. Cit*, hlm 172

perselisihan perburuhan menjadi perselisihan hubungan industrial yang lebih dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

f. Pada masa sekarang

Pada masa sekarang ini segala perselisihan tentang hubungan industrial sudah tidak diatur didalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 karena telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang masih berlaku hingga saat ini.

B.2. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Terjadinya perselisihan diantara manusia adalah masalah yang sering terjadi karena kodrat manusia itu sendiri, tetapi kita sebagai manusia harus memikirkan agar perselisihan tidak terjadi dan mendamaikan pihak-pihak yang berselisih.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Perusahaan yang telah memberikan kebijakan yang menurut perusahaan sudah baik tetapi menurut buruh kurang baik pandangan yang berbeda itulah yang menyebabkan terjadinya perselisihan.

Dalam bukunya Gunawi Kartasapoetra yang menjadi pokok pangkal kekurang puasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah.²⁰

a. Pengupahan

20 G. Kartasapoetra, et.al, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Ctk Pertama, Bina Aksara, 1998, hlm 163-164

- b. Jaminan Sosial
- c. Perilaku penguasaan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- e. Adanya masalah pribadi

Perselisihan Industrial (dahulu perselisihan perburuhan) memang sering terjadi antara pihak pengusaha dan pekerja dan terkadang tidak dapat dihindari oleh karena itu pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersikap lapang dada dan berjiwa besar terhadap permasalahan yang dihadapinya.²¹

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sedangkan perselisihan hubungan industrial sebagai pengganti ungkapan perselisihan perburuhan berdasar KEP-15.A/MEN/1994 Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 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,

21 Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 89

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dan berdasarkan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari tiga pengertian diatas antara perselisihan perburuhan dan perselisihan hubungan industrial terdapat perbedaan, dalam perselisihan perburuhan tidak disebutkan secara rinci penyebab perselisihan dan tidak dijelaskan lingkup perselisihannya tetapi dalam pengertian perselisihan hubungan industrial dijelaskan secara rinci yang menjadi penyebab perselisihan dan lingkup perselisihan.

Oleh karena itu di era industrialisasi sekarang ini dengan berbagai masalah ketenagakerjaan yang semakin meningkat dan kompleks, akan lebih tepat bila menggunakan istilah perselisihan hubungan industrial guna melindungi pekerja/buruh atau pengusaha itu sendiri.

B.3. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Seperti dalam pengertian perselisihan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi 4 (empat) jenis:²²

1. Perselisihan Hak (*Rechtsgeschillen*)

Ialah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau peraturan ketenagakerjaan.

2. Perselisihan Kepentingan (*Belangengeschill*), yaitu perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

B.4.Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrtial

Secara teoritis ada tiga kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Budiono, 1995: 161), yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada juru/dewan pemisah, dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diperantarai.²³

Sedangkan menurut penulis penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh melalui empat cara, yaitu ketiga cara seperti yang tersebut diatas dan melalui pengadilan (dalam hal ini pengadilan hubungan industrial). Yang dimaksud dengan juru/dewan pemisah diatas adalah melalui konsoliator atau arbiter yaitu pihak- pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu penyelesaian perselisihan. Sedangkan yang dimaksud pegawai perburuhan untuk diperantarai saat ini adalah mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintahan 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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Prinsip penyelesaian hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

1. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1)).
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2)).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap, yaitu:

1. Bipatrit

Pengertian bipatrit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (Surat Edaran Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Nomor SE.01/D.PHI/XI/2004). Perundingan bipatrit ini pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Penyelesaian bipatrit dilakukan agar perselisihan dilaksanakan secara kekeluargaan, dan diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipatrit bersifat mengikat. Undang-undang memberikan jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 (tiga puluh) hari maka perundingan bipatrit dianggap gagal. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipatrit. Dan sebaliknya perundingan berhasil

maka dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.²⁴

Dalam hal perundingan bipatrit gagal, salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai. Pejabat yang berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsoliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh disatu perusahaan, atau penyelesaian melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh disatu perusahaan.²⁵

Kewenangan tersebut diberikan kepada mediator agar kasus-kasus perselisihan dapat diselesaikan dengan cara sederhana dan mencegah terjadinya penumpukan perkara perselisihan ke pengadilan, selain sebagai filter agar pihak-pihak yang berselisih tidak mudah langsung berperkara ke pengadilan.

Apabila salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mereka harus melampirkan risalah perundingan, bila tidak di penuhi, berkas akan dikembalikan. Berkas itu harus memuat risalah-risalah perundingan, sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, tanggal dan tempat

24 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ctk Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 108

25 *Ibid*, hlm 109

perundingan, alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan/hasil perundingan dan lain-lain.²⁶

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipatrit meliputi keempat jenis perselisihan, yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁷

2. Konsoliasi

Menurut Pasal 1 angka 13 (tiga belas) pengertian konsoliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang ditangani oleh seorang atau lebih konsoliator yang netral.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsoliasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui konsoliasi dilakukan oleh konsoliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
- b. Penyelesaian konsoliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsoliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).

26 *Ibid*

27 Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 151

- c. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsoliator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsoliasi pertama (Pasal 20).
- d. Apabila tercapai kesepakatan melalui konsoliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsoliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat(1)).
- e. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsoliasi maka:
 - 1.) Konsoliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - 2.)Anjuran tertulis sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsoliasi pertama;
 - 3.)Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsoliator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menolak atau menyetujui anjuran tertulis.
 - 4.)Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
 - 5.)Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsoliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama

selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).

- f. Konsoliator menyelesaikan tugas konsoliasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25).

3. Arbitrase

Menurut Pasal 1 angka 15 (lima belas) pengertian konsoliasi adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 adalah:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
- b. Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
- c. Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap 3 (tiga) (Pasal 32 ayat (2)).

- d. Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
- e. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).
- f. Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).
- g. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
- h. Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
- i. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. (Pasal 40 ayat (3)).
- j. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 41). Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 42).

- k. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).
- l. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (2) dan ayat (3)).
- m. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).
- n. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
- o. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
- p. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
- q. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak di tetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1.) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - 2.) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - 3.) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - 4.) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - 5.) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).
- r. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial. (Pasal 53).

4. Mediasi

Pengertian mediasi menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsultasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.²⁸

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- b. Mediator sebagaimana diatur dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 9):
 - 1.) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - 2.) Warga negara Indonesia;
 - 3.) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - 4.) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
 - 5.) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
 - 6.) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - 7.) Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri;
- c. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian

tentang duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).

d. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13 ayat (1)).

e. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:

- 1.) Mediator mengajukan anjuran tertulis;
- 2.) Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama;
- 3.) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
- 4.) Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5.) Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian di daftar dipengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).

f. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak pelimpahan perkara (Pasal 15).

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pengertian pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Dalam hal tidak tercapai keputusan melalui konsoliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang ditemui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban (Pasal 5, Pasal 14, dan Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).²⁹

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini (Pasal 57).

- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp 150.000.000,00 (Pasal 58).
- c. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).
- d. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)).
- e. Adanya *dimissal process*, dimana hakim wajib memeriksa gugatan (Pasal 83 ayat (2)).
- f. Serikat pekerja /serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya (Pasal 87).
- g. Ketua pengadilan negeri sekaligus sebagai ketua pengadilan hubungan industrial harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan (Pasal 88 ayat (1)).
- h. Pemeriksaan dengan acara biasa:
 - 1.) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)).
 - 2.) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat

tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui atau disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (3)).

3.) Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung pengadilan hubungan industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat (5)).

4.) Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92).

5.) Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 (tujuh) hari sejak tanggal penundaan (Pasal 93).

6.) Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak-pihak tidak hadir, maka akibatnya;

a). Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat (1)).

b). Bagi tergugat, majelis hakim dapat melakukan putusan *verstek* (Pasal 94 ayat (2)).

i. Pemeriksaan dengan acara cepat:

1.) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (1)).

- 2.) Ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan (Pasal 98 ayat (2)).
 - 3.) Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan ketua pengadilan negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (3)).
 - 4.) Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)).
 - 5.) Tenggang waktu jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 99 ayat (1)).
- j. Pengambilan keputusan :
- 1.) Majelis hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan (Pasal 100).
 - 2.) Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)).
 - 3.) Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama (Pasal 103).
- k. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi pada Mahkamah Agung

dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 110).

1. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim Kasasi:

1.)Majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang hakim agung dan 2 (dua) orang hakim *ad-hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung (pasal 113).

2.)Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114).

3.)Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja (Pasal 115).

Guna mempermudah pemahaman, maka disampaikan kelembagaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial kewenangan dan jangka waktu penyelesaiannya.³⁰Sebagai berikut:

**Kelembagaan Penyelesaian Perelisihan Hubungan
Industrial, Lingkup Kewenangan, dan Jangka Waktu Penyelesaiannya**
Tabel 1

No.	Lembaga	Lingkup Kewenangan	Jangka Waktu	Dasar Hukum
(1)	(2)	(3) (3)	(4)	(5)

1.	Bipartit	a) Perselisihan hak; b) Perselisihan kepentingan; c) Perselisihan PHK; dan d) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan.	30 hari kerja	Pasal 6 s.d. 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
2.	Konsiliasi, Atau	a) Perselisihan kepentingan; b) Perselisihan PHK; dan c) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan	30 hari kerja	Pasal 17 s.d. 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
3.	Arbitrase, atau	a) Perselisihan kepentingan; dan b) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan.	30 hari kerja	Pasal 29 s.d. 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
4.	Mediasi	a) Perselisihan hak b) Perselisihan kepentingan; c) Perselisihan PHK; dan d) Perselisihan antar-SP/SB dalam satu perusahaan.	30 hari kerja	Pasal 8 s.d. 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Sumber: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Yang perlu diketahui bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui

pengadilan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa:

“ Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.”

Dengan arti bahwa, sebelum para pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, maka terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan (diantaranya mediasi atau konsoliasi).

Melengkapi uraian diatas berikut juga penulis menyajikan bagan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, baik melalui penyelesaian di luar pengadilan (bipatrit, mediasi atau konsoliasi atau arbitrase) maupun penyelesaian melalui pengadilan.

Skema
Bagan Alur Perselisihan Hubungan Industrial
Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Keterangan:

1. Penyelesaian melalui bipatrit, konsoliasi, arbitrase, atau mediasi termasuk penyelesaian di luar pengadilan.
2. Bentuk putusan arbitrase merupakan putusan mengikat dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*).
3. Terhadap putusan arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial, namun dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung (Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
4. Putusan pengadilan hubungan industrial tidak mengenal upaya hukum banding ke pengadilan tinggi, dan untuk :
 - a. Jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan merupakan

putusan pertrama dan terakhir serta bersifat tetap, artinya tidak dapat diajukan upaya kasasi kepada Mahkamah Agung.

- b. Jenis perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan pertama dan dapat langsung diajukan upaya kasasi kepada Mahkamah Agung.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

C.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.³¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Halim adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.³² Artinya PHK dapat dilakukan oleh pengusaha karena adanya sebab-sebab tertentu yang tidak disebutkan sebab-sebab tertentu yang ditimbulkan serta tanpa harus ada izin dari pihak yang berwenang.

31 Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm 65

32 A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ctk Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 136

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha

C.2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.³³

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUH Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya tidak ada, menurut kebiasaan.³⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah:

33 Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm 187

34 *Ibid.*

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.³⁵

Menurut Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengenai meninggalnya pekerja/buruh tidak sama halnya dengan statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Jadi, hubungan kerja tidak dapat berakhir karena pengusaha meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial). Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya apabila pengusaha mempekerjakan anak di

bawah umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.³⁶

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh terbagi dan disebabkan oleh 2 (dua) hal:

- a. Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Teknisnya dilakukan pekerja/buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha.

Pasal 163 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas.
 - 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Karena permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 tahun

2003). Teknisnya pekerja/buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, mediasi, atau konsultasi, atau arbitrase kemudian mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Menurut Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a.) Menganiaya, menghina, secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b.) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c.) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih.
- d.) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.³⁷

³⁷*Ibid*, hlm 192

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terbagi menjadi 2 (dua) macam:

- a. Pemutusan hubungan kerja kesalahan ringan; dan
- b. Pemutusan hubungan kerja kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³⁸

Menurut Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena berbagai alasan pekerja/buruh:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Menikah.
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

³⁸*Ibid.*

- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- h. Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan-alasan tersebut diatas, maka pemutusan hubungan kerjanya batal demi hukum ini diatur dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selanjutnya, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh menurut Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

C.3. Akibat-Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam prakteknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan masalah terhadap kedua belah pihak (buruh dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-

masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:³⁹

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain)
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

Dan akibat dari pemutusan hubungan kerja bagi pihak majikan/pengusaha, pemutusan hubungan kerja dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang akibatnya perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan akibat harus memberikan pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian.⁴⁰

39 Zainal Asikin et.al, *Op.Cit*, hlm 140

40 Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm 66

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo menulis, dikatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”⁴¹

C.4. Hak-Hak Tenaga Kerja yang di Putus Hubungan Kerja

Menurut Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1. Uang Pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.⁴² Perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

41 Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Ctk Kelima, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm 115-116

42 Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 143

- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja ialah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Perhitungan uang penghargaan masa kerja menurut Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 bulan upah;
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang Penggantian atau ganti kerugian ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial.⁴³ Komponen uang penggantian atau ganti kerugian menurut Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:
- a. Cuti tahunan yang belum dimbil dan belum gugur.

43 Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 202

- b. Biaya/ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penggantian masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (bonus dan uang prestasi).

C.5. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mekanisme/prosedur pemutusan hubungan kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum:
 - a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1)).
 - b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat (2)).
 - c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
 - d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 152 ayat (3)) dan (Pasal 152 ayat (1)).
 - e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan

segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (3)).

- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).

2. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terbagi dalam dua macam:⁴⁴

a. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan

Dalam praktik mekanisme/prosedur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan mekanisme/prosedur tersebut.

- 1) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, tergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

- 2) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, maka pengusaha secara langsung dapat ,melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- 4) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, maka salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

b. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi R.I. Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 maka pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Sebagaimana uraian sebelumnya, bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh terbagi dan disebabkan karena 2 (dua) hal:

- a. Prosedur pemutusan hubungan kerja karena permintaan pengunduran diri.

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan pengunduran diri
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

Prosedur secara rinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- b. Prosedur pemutusan hubungan kerja karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial.

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui bipatrit, mediasi atau konsoliasi atau arbitrase, kemudian mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Jadi setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan

tidak berhasil, maka pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan.⁴⁵

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Perspektif Islam

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan antara *Al-Khalik* (Pencipta) dengan Mahluk (ciptaan)Nya, berdasarkan atas kerja. Demikian juga dalam hubungan antara mahluk manusia, dan alam. Hal ini berarti, bahwa hubungan antara manusia dengan lingkungan sekitarnya pun berdasarkan atas kerjanya.⁴⁶

Dan Al-Qur'an tegas-tegas mengatakan dalam Surat An-Najm ayat (39):

“Bahwa seseorang manusia tidak akan memperoleh sesuatu, selain apa yang dia kerjakan.”

Pendek kata, Islam tidak mengakui ukuran lain untuk mendapatkan kekayaan, sumber daya, dan sumber daya alam. Karena itu, dalam masyarakat, hak-hak rakyat untuk memperoleh pendapatan adalah berdasarkan kerja pribadi.⁴⁷

Kerja dikelompokkan dalam beberapa bentuk, pertama adalah kerja manual. Ali bin Abi Thalib Imam pertama, biasa bekerja dikebun serta biasa pula menggali sumur. Imam Muhammad Al-Baqr, Imam kelima, biasa menyibukkan dirinya dengan pengelolaan ladang. Dalam Islam kerja

45 *Ibid*, hlm 201

46 Bani Sadr, *Buruh Kerja dan Islam*, Shalahudin Press, Yogyakarta, 1985, hlm 9

47 *Ibid*, hlm 10

adalah ibadah kepada Tuhan sama dengan sholat. Bentuk kerja yang kedua, adalah kerja administratif. Orang harus selalu mengambil bagian dalam kepemimpinan dan penyelesaian persoalan-persoalan kemasyarakatan dan negara. Bentuk kerja yang ketiga, adalah kerja inovatif. Kerja ini juga bisa disebut kerja kreatif. Seorang buruh harus dituntun untuk berinovasi melalui latihan dan pengalaman yang diperolehnya.⁴⁸

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan kerja tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa pada pengusaha. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harus saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.⁴⁹

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling menguntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan

48 *Ibid*, hlm 22

49 http://www.majelis.muhajidin.or.id/kolom/ekonomi/menyoroti_problem_ketenagakerjaan.x ml69k. Feb. 26, 2012.

pekerja; penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah:⁵⁰

1. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *Ijaratul ajir*. Salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut *Ijaratul ajir*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu. *Ijarah* adalah pemberian jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) kepada seorang *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemberian harta dari pihak *musta'jir* kepada seorang *ajir* sebagai imbalan dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu *ijarah* didefinisikan sebagai transaksi terhadap jasa tertentu disertai imbalan (kompensasi).

Dalam transaksi *ijarah* terdapat 2 (dua) pihak yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan yang disebut dengan pekerja (*ajir*) dan pihak yang penerima jasa

⁵⁰*Ibid.*

atau pemberi pekerjaan yakni pihak yang memberikan upah yang disebut dengan pengusaha/majikan (*musta'jir*). Menurut Islam suatu transaksi *ijarah* yang akan dilakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi *ijarah*.

Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah:

- a. Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Sehingga dibolehkan melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal seperti untuk memproduksi makan, pakaian, peralatan rumah tangga dan lain-lain. Namun tidak boleh melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamr*), membuat narkoba dan obat-obatan terlarang atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.
- b. Memenuhi syarat sahnya transaksi *ijarah* yakni:
 - 1) Orang-orang yang mengadakan transaksi *ijarah* (*ajir* dan *musta'jir*) haruslah sudah *mummayiz* yakni sudah mampu membedakan antara baik dan buruk. Sehingga tidak sah melakukan transaksi *ijarah* jika salah satu atau kedua belah pihak belum *mummayiz* seperti anak kecil yang belum mampu membedakan baik dan buruk, orang yang lemah mental, orang gila dan lain sebagainya.
 - 2) Transaksi (akad) harus didasarkan pada keridhaan kedua belah pihak, tidak boleh karena ada unsur paksaan.
- c. Transaksi (akad) *ijarah* harus memenuhi ketentuan dan aturan yang jelas yang dapat mencegah terjadinya perselisihan antara kedua belah

pihak yang bertransaksi. *Ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur, hukumnya adalah *fasid* (rusak). Dan waktunya harus juga ditentukan, semisal harian, bulanan atau tahunan. Disamping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Karena itu dalam transaksi *ijarah* maka hal-hal yang harus jelas ketentuannya adalah menyangkut:

- a.) Bentuk dan jenis pekerjaan;
- b.) Masa kerja;
- c.) Upah kerja;
- d.) Tenaga yang dicurahkan saat bekerja.

Dengan jelasnya dan rincinya ketentuan-ketentuan dalam *ijaratul ajir* tersebut, maka diharapkan masing-masing pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing. Pihak pekerja disatu sisi wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya, sesuai dengan transaksi yang ada, disisi lain ia berhak mendapat imbalan sesuai dengan kesepakatan yang ada. Demikian pula pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati transaksi kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja, misalnya secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja, memaksa pekerja bekerja diluar jam kerjanya. Namun pengusaha juga berhak mendapatkan jasa yang sesuai transaksi dari pekerja; berhak menolak tuntutan-tuntutan

pekerja diluar transaksi yang disepakati seperti tuntutan kenaikan gaji, tuntutan tunjangan dan lain sebagainya.

2. Negara akan mencegah tindakan kedzaliman yang dilakukan satu pihak kepada pihak lainnya. Kedzaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan pengusaha yang dzalim rasul telah mengingatkan dalam hadistnya. Imam bukhari meriwayatkan dari Abu Huairah bahwa: Nabi SAW. Bersabda. Allah SWT, berfirman:

“ Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan (baiat kepada Khalifah), karena Aku, lalu berkhianat; orang yang menjual (sebagai budak) orang yang merdeka; serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya, sedang orang itu tidak memberikan upahnya” (HR. Ahmad, Bukhari, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah).

Sedangkan, kedzaliman pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha seperti bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, melakukan pengrusakan asset milik pengusaha dan lain sebagainya. Dalam rangka mencegah kedzaliman yang terjadi dalam kontrak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang

melakukan kedzaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja. Hukum-hukum itu diberlakukan agar tidak boleh ada kedzaliman terhadap satu pihak terhadap pihak lainnya.

3. Menetapkan dan mengatur mekanisme penyelesaian persengketaan dalam kontrak kerja. Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dan pekerja, yakni dengan jalan menetapkan ketentuan-ketentuan yang sangat rinci seperti yang dikemukakan diatas, namun peluang terjadinya perselisihan pengusaha dan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja baik dalam masalah gaji, masalah penetapan beban kerja dan persoalan lainnya, maka Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan wadah penyelesaian persengketaan perburuhan. Wadah ini dapat berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk baik kedua belah pihak yang bersengketa, maupun disediakan oleh negara untuk menyelesaikan berbagai persengketaan perburuhan. Wadah atau badan ini semacam “badan arbitrase” yang keputusannya diharapkan bersifat mengikat dan final. Orang yang duduk di dalam badan ini adalah orang-orang yang adil dan mereka yang ahli dalam masalah perburuhan. Tenaga ahli yang disebut *khubara'* inilah yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut.

Khususnya dalam penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dalam Islam dilaksanakan melalui musyawarah. Dalam langkah

awal Islam semua keputusan berdasarkan musyawarah, tetapi agar musyawarah itu punya arti anggota dewan (juru damai) harus dipilih dari mereka yang memiliki pengetahuan dan keahlian.⁵¹

Anjuran untuk menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah secara tegas-tegas disebutkan dalam ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

1. Surat Ali 'Imran ayat (159):

“Maka disebabkan rahmat Allahlah, engkau bersikap lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap kasar dan berhati keras. Niscaya mereka akan menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan tertentu. Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

2. Surat Al-Syura ayat (38):

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.”

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dalam Islam dapat didasarkan pada riwayat Nabi Muhammad SAW di dalam menyelesaikan sengketa Hajar Aswad sebagai berikut:

Diriwayatkan pada saat Nabi Muhammad SAW berusia 35 (tiga puluh lima) tahun, orang-orang Quraisy sepakat untuk memperbaiki Ka'bah. Mereka membagi-bagi pekerjaan kepada berbagai klan mereka. Misalnya, bagian pintu dikerjakan oleh Bani'Abdu Manaf dan Bani Zuhrah. Bagian antara Rukun Aswad dan Rukun Yamami dikerjakan oleh Bani Makhzum, dan beberapa klan yang lain bergabung disitu. Bagian

⁵¹Bani Sadr, *Op.Cit*, hlm 17

belakang Ka'bah dikerjakan oleh Bani Jamh dan Bani Sahn, bagian disamping Hijir dikerjakan oleh Bani 'Abdud Dar bin Qusai, Bani Asad bin 'Abdul Uzza bin Qusai dan Bani 'Adi bin Ka'bin Luai yang terkenal dengan sebutan Hatim. Rasulullah dan Abbas ikut serta dalam proyek itu, mereka mendapat bagian mengangkat batu.⁵²

Ketika pengumpulan batu sampai ke sudut tempat Hajar Aswad, mereka mulai bertengkar. Setiap klan ingin mengangkat batu hitam itu ke tempatnya semula, tanpa campur tangan klan lain. Pertengkarannya itu hampir saja menjadi keributan besar. Pasalnya, Bani 'Abdud Dar bin Qusai telah bersepakat dengan Bani 'Adi bin Ka'b dan rela mati melawan klan-klan yang lain demi mengangkat Hajar Aswad. Mereka bersumpah dengan memasukkan tangan mereka ke dalam bejana yang dipenuhi darah.⁵³

Kini kondisi dalam keadaan *status quo*, dan semua orang Quraisy tetap dalam keadaan demikian sampai empat atau lima malam. Akhirnya, seorang diantara mereka menyarankan agar yang menjadi hakim diantara mereka adalah orang yang pertama kali masuk dari pintu masjid, saran tersebut diterima semua suku dengan lega. Kebetulan yang masuk pertama kali adalah Muhammad SAW. Ketika mereka melihat beliau, mereka berkata, "Oh.. *Al-Amin*. Kami rela kepada keputusannya. Itulah Muhammad."⁵⁴

52 Dr. Muhammaad Syafii Antonio dan Tim Tazkia, *Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW*, Tazkia Publishing, Jakarta, 2011, hlm 241

53 *Ibid.*

54 *Ibid*, hlm 242

Setelah Muhammad SAW mengetahui duduk perkaranya, beliau meminta selebar kain, lalu beliau mengambil hajar Aswad dengan tangannya dan meletakkannya diatas kain itu. Kemudian beliau berkata, “Setiap suku memegang salah satu tepi kain itu, kemudian angkatlah batu itu bersama-sama.” Dengannya hingga Hajar Aswad dibawa ketempatnya. Lalu, Muhammad SAW dengan tenang meletakkannya kembali ke posisinya semula. Dengan cara itulah Muhammad SAW menyenangkan hati para suku dan menghilangkan pertengkaran mereka serta mengikut sertakan semua suku dalam pekerjaan mulia yang mereka perebutkan. Keputusan beliau itu mententramkan hati orang-orang Quraisy. Dan menghentikan pertengkaran mereka juga menghindarkan mereka dari perang saudara.⁵⁵

Dari riwayat Nabi Muhammad SAW tersebut penulis menafsirkan, bahwa riwayat Nabi Muhammad SAW dalam menyelesaikan sengketa Hajar Aswad bisa menjadi dasar diterapkannya mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Didalam sengketa Hajar Aswad Nabi Muhammad SAW berperan sebagai hakim/juru damai (mediator) yang dimana beliau menyelesaikan sengketa tersebut dengan memperhatikan tuntutan semua pihak yang menginginkan mengangkat Hajar Aswad. Dengan cara penyelesaian yang adil Nabi Muhammad SAW memberikan keputusan yang dapat diterima semua pihak sehingga sengketa tersebut terselesaikan tanpa adanya perang saudara. Sama halnya

dalam perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pihak mediator yang berasal dari setiap kantor/intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang berada di kabupaten/kota menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang untuk mendapatkan putusan yang seadil-adilnya dengan memperhatikan tuntutan pihak pekerja/buruh dengan pengusaha agar tuntutan mereka dapat terpenuhi sehingga perselisihan hubungan industrial tersebut dapat terselesaikan dengan jalan musyawarah tanpa adanya perselisihan lagi.

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN BANTUL, YOGYAKARTA

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul

Kabupaten Bantul secara geografis terletak disebelah selatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan luas wilayah 506,85 km² atau 50.685 ha. Secara administratif disebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Gunung Kidul, di sebelah utara berbatasan dengan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman, di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kulonprogo, dan dibagian selatan berbatasan dengan Samudra Hindia.¹

Sesuai dengan visinya, masyarakat Kabupaten Bantul dikenal sebagai masyarakat yang sejahtera, bergotong-royong, demokratis, dan agamis. Sejahtera karena bentang alam yang sangat mendukung perekonomian, bergotong-royong dalam melakukan pembangunan, demokratis dalam hidup bernegara serta agamis yang berdasarkan pada keimanan dan ketaqwaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.²

Kabupaten Bantul merupakan kota yang berpenduduk 910.812 jiwa, yang mayoritas penduduknya pekerja/buruh dan petani.³ Ini terbukti dari data yang tercatat pada periode bulan Desember 2010 terdapat 15.994,20 Ha lahan yang digunakan sebagai area persawahan dan 10.686

¹ Drs. Riyantono, *Data Base Profil Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011*, Badan Perencanaan Daerah, Bantul, 2011, hlm. 2

² *Ibid*, hlm. 10

³ *Ibid*, hlm. 28

Ha yang digunakan sebagai lahan industri⁴. Industri yang berkembang di kota ini sangat pesat, sebagian besar masyarakat banyak yang memilih bekerja dipabrik atau ditoko- toko. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bantul sendiri terdapat 481.422 orang yang bekerja dan 30.139 orang yang menganggur pada tahun 2010.⁵

Pertumbuhan perekonomian Kabupaten Bantul dapat dilihat melalui neraca ekonomi seperti yang tercermin dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan PDRB perkapitanya. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bantul meningkat, pada tahun 2009 jumlah PDRB perkapita Rp. 9.067.818,00 per jiwa dan pada tahun 2010 sebesar Rp. 9.952.543,00 per jiwa. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bantul mengalami peningkatan yang signifikan, dan PDRB tertinggi berasal dari sektor pertanian serta industri olahan.⁶

Adanya alokasi lahan industri dengan jumlah yang cukup besar tersebut menjadi daya tarik bagi masuknya investor dan tenaga kerja dari luar daerah Kabupaten Bantul, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai lembaga pemerintah yang menjembatani antara pengusaha dan tenaga kerja/pencari kerja di Kabupaten Bantul, yang berencana mengembangkan Kabupaten Bantul menjadi kawasan industri yang sejahtera dan profesional.

⁴ *Ibid*, hlm. 44

⁵ *Ibid*, hlm. 86

⁶ *Ibid*, hlm. 49

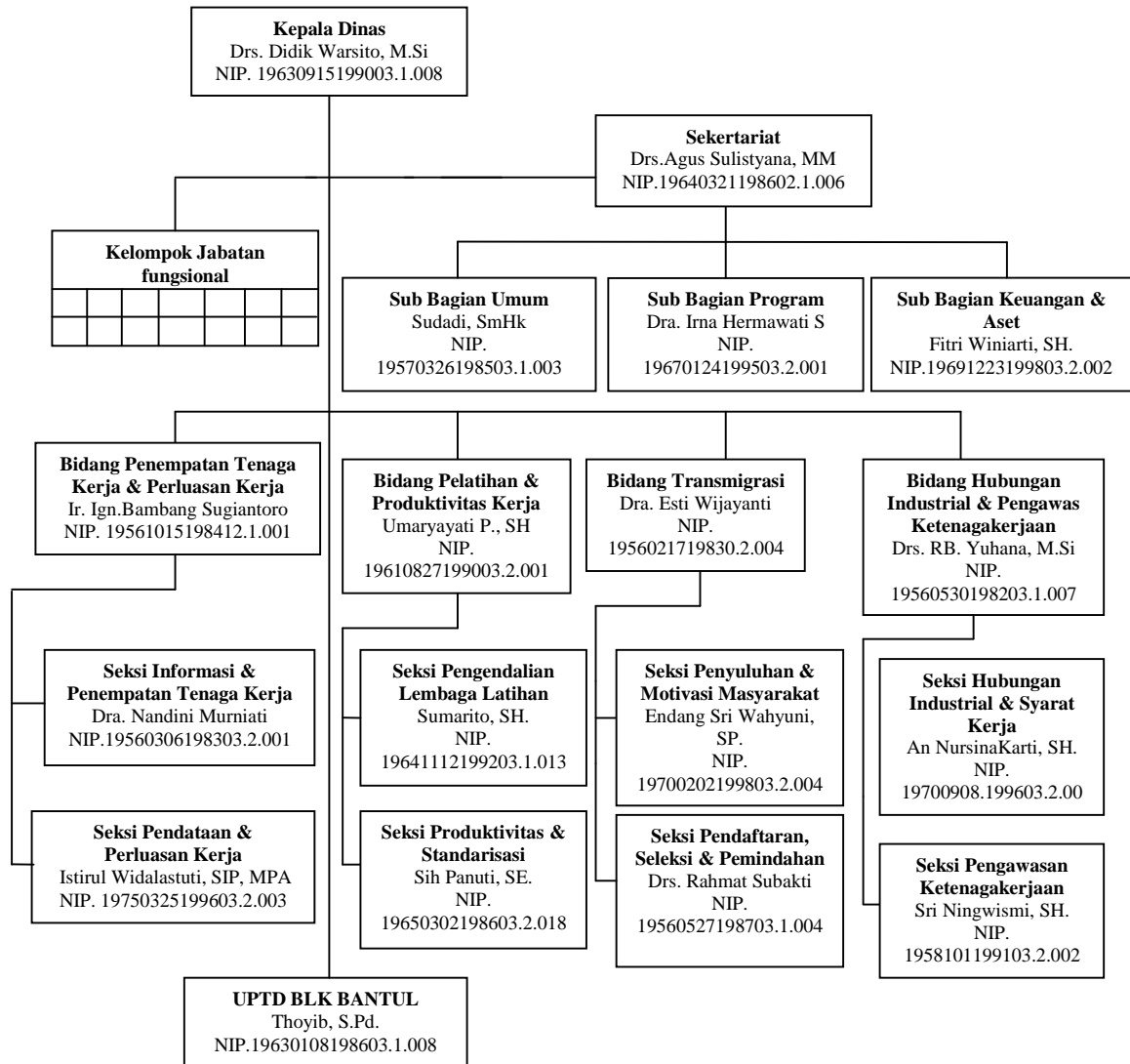
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai visi yaitu “ *Berkurangnya pengangguran serta terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang berkualitas dan sejahtera*”. Makna dari visi tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berkeinginan menjadi instansi pemerintah yang mengurangi jumlah angka pengangguran khususnya di Kabupaten Bantul dan menciptakan serta melatih tenaga kerja dan masyarakat yang berkualitas dan sejahtera. Sedangkan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul harus mempunyai misi yang jelas sesuai mandat yang diterima, misi tersebut adalah:⁷

1. Menciptakan tenaga kerja terampil, berkualitas dan produktif.
2. Menciptakan peluang kerja dan kesempatan kerja.
3. Melaksanakan mobilitas penduduk yang terarah dan memfasilitasi perpindahan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan merata.
4. Melaksanakan hubungan industrial dan pengawasan yang semakin meningkatkan kesejahteraan kerja.

Dilihat dari uraian di atas jelas bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sangat berperan penting dalam pelaksanaan hubungan industrial. Skema struktur organisasi akan disampaikan sebagai berikut:

⁷ Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Nomor:130/2437 Tentang Rencana Strategis Tahun 2011-2015, hlm. 8

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul



Sumber : Sub.Bag. Umum Program dan Pelaporan

**B. Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Bantul Periode Bulan Agustus 2011**

Dengan kondisi Kabupaten Bantul sebagai salah satu kota industri di Yogyakarta, dimungkinkan terjadi banyak sekali perselisihan hubungan industrial dengan berbagai alasan yang berbeda. Pada periode bulan Agustus 2011 perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, antara lain;

**Rekapitulasi Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Periode Bulan
Agustus 2011**

Tabel 2

No.	Kabupaten	Kasus Perselisihan Hubungan Industrial				Mediator Yang Menangani
		Kasus	Jumlah Orang	Proses Penyelesaian		
				Dalam Proses	Selesai	
1	2	3	4	5	6	7
	Bantul	23	108	4	104	Syambudi, Bc.Hk An Nursina, SH
	Jumlah		108		104	

Sumber : Sub.Bag. Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Adapun 23 (duapuluh tiga) perusahaan yang terkait perselisihan hubungan industrial pada tabel diatas, antara lain:

RS. PKU Muhammadiyah, TK Baitussalam, PT. Widya Pustaka, BMT Isra', PT. Kharisma, PT. Jago, PT. Busana Rejeki Agung, PT. Gabella, SPBU 4451 14 Tamantirto, PT. Dong Young Trees, PT. Widya Pustaka, PT. KOOC, PT. Samku Glova, PT. Manunggal Server, YLLH, AHA, NS, SBM, KOOC, Bumikesuma Multifinance, Ultralindo, BPR BDW.

Dari tabel tersebut diatas dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada periode bulan Agustus 2011 terdiri dari 23 (duapuluh tiga) kasus yang diadukan dan masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, penulis dalam ini hanya memperoleh data pada bulan Agustus 2011 karena pada saat melakukan penelitian data pada periode bulan Agustus 2011 yang sudah selesai dilakukan rekapitulasi.⁸

Data diatas menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menerima 23 (duapuluh tiga) pengaduan kasus perselisihan hubungan industrial, 15 (lima belas) kasus diselesaikan melalui mediasi, 5 (lima) kasus diselesaikan melalui bipatrit, 1 (satu) kasus dilimpahkan ke pihak kepolisian karena mengandung unsur pidana penipuan, 1 (satu) kasus lagi tidak selesai karena pihak perusahaan tidak mau bertanggung jawab sehingga pengaduan dicabut oleh pekerja/buruh, dan 1 (satu) kasus lagi tidak mencapai kata sepakat sehingga kasusnya dilimpahkan ke pengadilan perselisihan hubungan industrial. Jumlah orang yang terlibat dalam kasus tersebut adalah 108 (seratus delapan) orang, 4 (empat) orang masih dalam proses penyelesaian dan 104 (seratus empat) orang sudah dapat diselesaikan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.⁹

⁸ Hasil wawancara dengan dengan An NursinaKarti, seksi perselisihan hubungan industrial dan syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Tanggal 5 Maret 2012 Jam 12.10

⁹ *Ibid.*

C. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul

Dari kasus perselisihan diatas pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya yang melalui mediasi menggunakan beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain:¹⁰

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1987 Tentang Upah Bagi Pekerja Pada hari Libur Resmi
6. Peraturan Perusahaan yang telah disahkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

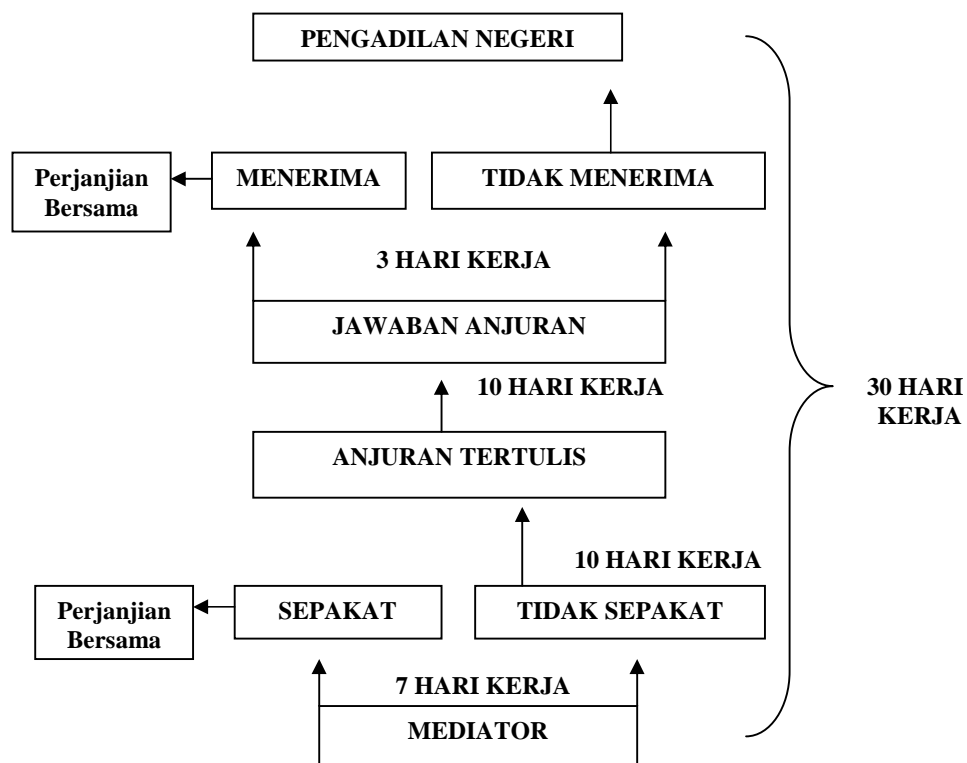
Dari beberapa peraturan perundang-undangan diatas, mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang khusus melalui mediasi menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dan Peraturan perusahaan yang telah

¹⁰ *Ibid.*

disahkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai peraturan pelaksana. Dan yang sebagai acuan umumnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹¹

Prosedur tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (khususnya mediasi) menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat digambarkan sebagai berikut

Bagan Penyelesaian Melalui Mediasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004



Sumber : Sub.Bag. Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

¹¹ *Ibid.*

Dengan melihat rekapitulasi data kasus perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang sudah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis mengambil 2 (dua) contoh kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui mediasi untuk mengetahui pelaksanaan mediasi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

D. Pelaksanaan dan Hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kabupaten Bantul

Kasus I:

Kasus perselisihan hubungan industrial yang berawal karena adanya perselisihan hak ini diajukan oleh seorang pekerja yang bernama Sutarni yang bekerja di PT.Gaya Bella Diantama (Gabella) yang melibatkan 12 orang pekerjanya. Adapun permasalahan dan langkah-langkah yang ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah:

1. Para pekerja menuntut ke perusahaan untuk melakukan bipatrit (musyawarah), tetapi setelah 30 (tiga puluh) hari ternyata tuntutan untuk melakukan bipatrit tidak ditanggapi oleh pihak perusahaan.
2. Akhirnya pada tanggal 11 April 2011 salah satu pekerja bernama Sutarni mengajukan permohonan perantaraan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan alasan bahwa para pekerja/karyawan PT.Gabella memiliki piutang gaji yang belum

terbayarkan untuk bulan Januari, Februari, Maret, dan April 2011. Mereka menuntut pembayaran piutang gaji yang belum dibayarkan, upah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), JAMSOSTEK dan upah lembur yang belum terbayar. Dengan perhitungan upah pokok perhari sebesar Rp. 25.000,00.

3. Menanggapi surat permohonan perantaraan pengaduan Sutarni, sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 Pasal 14 ayat (2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan surat panggilan kepada kedua belah pihak. Dengan tujuan mengetahui duduknya perkara antara kedua belah pihak sehingga dapat melakukan mediasi, dengan kurun waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari.
4. Setelah dilakukan pemanggilan dan mengetahui duduk perkaranya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul segera melakukan mediasi. Setelah dilakukan 4 (empat) kali mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak.
5. Setelah tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu PT.Gabella dan Sutarni, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama yang berisikan bahwa:
 - a. Pihak pertama yaitu PT. Gabella membayar hak gaji sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Upah dengan perincian:

a). Bulan Januari 2011 sebesar	:	Rp. 180.000,00
b). Bulan Februari 2011 sebesar	:	Rp. 550.000,00
c). Bulan Maret 2011 sebesar	:	Rp. 34.000,00
d). Bulan April 2011 sebesar	:	<u>Rp. 117.000,00 +</u>
Jumlah	:	Rp. 881.000,00

- b. Pihak kedua yaitu karyawan PT. Gabella dapat bekerja kembali dan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Perhitungan pembayaran hak gaji tersebut sudah sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan telah disepakati oleh pihak pekerja, perhitungan tersebut juga sudah termasuk upah lembur, JAMSOSTEK, dan upah sesuai UMR, hal ini sesuai dengan tuntutan pekerja. Dan setelah ditandatanganinya persetujuan bersama tersebut, masing-masing pihak tidak menuntut apapun dikemudian hari menyangkut perselisihan tersebut.

6. Selanjutnya setelah kesepakatan dituangkan dalam perjanjian bersama, kemudian perjanjian bersama oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran sesuai dengan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Kasus II:

Kasus perselisihan hubungan industrial ini terjadi karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja, seorang pekerja bernama Ade Erma Asep Budiantara yang bekerja sebagai salesman di CV. Sumber

Baru Motor mengajukan perselisihan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Ade Erma Asep Budiantara sudah bekerja di CV. Sumber Baru Motor selama 5 (lima) tahun tetapi selama dia bekerja tidak ada kejelasan status apakah sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak, karena tidak adanya perjanjian kontrak kerja antara kedua belah pihak. Pada bulan Agustus 2011 ia dirumahkan oleh CV. Sumber Baru Motor tanpa adanya uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, dan uang Tunjangan Hari Raya (THR) karena pemutusan hubungan kerja bertepatan pada bulan puasa. Oleh sebab itu pada tanggal 25 Agustus 2011 Ade mengajukan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk dilakukan pemerantaraan dengan tuntutan pembayaran uang THR. Langkah-langkah yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah:

1. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menyarankan untuk melakukan bipatrit (musyawarah) terlebih dahulu antara kedua belah pihak tetapi selama kurun waktu 30 (tiga puluh) hari sesuai dengan bunyi Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tetapi tidak mendapatkan tanggapan oleh pihak perusahaan.
2. Setelah itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melakukan pemanggilan pertama terhadap kedua belah pihak untuk dilakukan mediasi, agar mediator mengetahui duduknya perkara sesuai dengan ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Jo

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 Pasal 14 ayat (2). Tetapi setelah kurun waktu 7 (tujuh) hari tidak mendapat tanggapan oleh pihak perusahaan CV. Sumber Baru Motor. Kemudian dilakukan pemanggilan kedua dan ketiga tetapi juga tidak ditanggapi oleh pihak perusahaan, pada pemanggilan keempat tanggal 5 oktober 2011 akhirnya pihak CV. Sumber Baru Motor datang ke Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melakukan mediasi.

3. Mediasi dilakukan selama 5 (lima) kali, akhirnya tercapai kesepakatan dan dibuatlah perjanjian bersama pada tanggal 21 Oktober 2011, yang berisikan:

- a. Bahwa kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak tanggal dibuatnya perjanjian bersama.
- b. Bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut pihak pertama memberikan uang tali asih sebesar Rp.400.000,00 dan pihak kedua bisa menerimanya.
- c. Setelah ditanda tangannya persetujuan bersama tersebut maka masing-masing pihak tidak menuntut apapun dikemudian hari menyangkut perselisihan tersebut.

Pembayaran uang tali asih sebesar Rp.400.000,00 tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 yang menyebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang

penggantian hak, yang seharusnya jumlahnya lebih besar dari uang tali asih yang diberikan oleh pihak perusahaan. Tetapi dalam hal ini apabila kedua belah pihak sudah sepakat maka mediator tidak bisa berbuat banyak.

Menurut penulis, langkah-langkah penyelesaian yang dilakukan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak terlalu panjang dan tidak rumit, dengan penanganan yang cepat karena adanya batas waktu penyelesaian. Sehingga menguntungkan para pekerja dan pengusaha, pekerja yang selama ini dipandang sebagai komunitas yang lemah dapat diuntungkan karena dalam proses pemerantaraan tidak terlalu lama dan tidak mengeluarkan banyak biaya sehingga dapat memperoleh kepastian secara cepat. Pengusaha yang dianggap sebagai kaum yang dominan juga tidak dirugikan dengan adanya pemerantaraan yang cepat dan singkat karena perusahaan mendapatkan keuntungan dari kepastian langkah-langkah yang ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Ini terbukti dari hasil wawancara dengan Sutarni, salah seorang pekerja yang menjabat sebagai operator di PT.Gabella yang merasa puas atas mediasi dan langkah-langkah yang ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan kasus perselisihan ini. Sehingga ia dapat menerima hak gaji yang tertunda selama 4 (empat) bulan serta ia dapat bekerja kembali di perusahaan karena tidak adanya pemutusan hubungan kerja. Disisi lain pihak perusahaan juga menuturkan hal yang sama, Mubaroka Kamser selaku pimpinan dari PT. Gabella merasa sangat terbantu oleh pihak Dinas

Tenaga Kerja karena berkat mediasi yang dilakukan permasalahan yang dialami perusahaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik, sehingga proses produksi di perusahaannya tersebut dapat berjalan kembali karena karyawan sudah tidak melakukan mogok kerja.

Berdasarkan data dan contoh kasus diatas, maka dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melaksanakan mediasi sesuai dengan ketentuan hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan khususnya mengenai perselisihan hubungan kerja dan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan sumber hukum yang cakupannya luas. Oleh karena itu mediator berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang upah sebagai peraturan pelaksanaannya, apabila perselisihan yang ditangani adalah perselisihan hak khususnya tentang upah.

Kasus I menggambarkan bahwa pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Setelah diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator mengeluarkan surat pemanggilan dinas untuk memanggil kedua belah pihak kemudian segera melakukan sidang mediasi dengan tujuan

mengetahui duduknya perkara dalam kurun waktu kurang dari 7 (tujuh) hari, sesuai yang tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 Pasal 14 ayat (2).

2. Dalam kasus tersebut dilakukan mediasi sebanyak 4 (empat) kali dan tercapai kesepakatan bersama, kemudian dibuatlah surat perjanjian bersama antara kedua belah pihak, yang kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran sesuai dengan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
3. Terpenuhinya tuntutan pekerja yaitu dibayarnya piutang gaji selama 4 (empat) bulan oleh pihak perusahaan yang sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jamsostek dengan jumlah sebesar Rp.881.000,00 (delapan ratus delapan puluh satu ribu rupiah).
4. Dan sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan baik pengusaha, pekerja dan pemerintah (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul) dengan adanya mediasi telah menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam Kasus II pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena:

1. Jangka waktu mediasi melebihi 30 (tiga puluh) hari ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana surat pengaduan disampaikan pada tanggal 25 Agustus 2011 dan pencapaian kesepakatan dalam perjanjian bersama pada tanggal 21 oktober 2011 yang apabila dihitung lebih dari 30 (tiga puluh) hari. Ini dikarenakan pihak perusahaan baru datang dalam 4 (empat) kali pemanggilan dinas untuk melakukan mediasi, dan dalam hal ini yang mengalami perselisihan adalah kantor cabang sehingga harusnya menunggu dan meminta keputusan dari kantor pusat terlebih dahulu. Padahal seharusnya orang yang hadir dalam mediasi yang mewakili sebuah perusahaan yang berselisih adalah orang yang dapat mengambil keputusan, oleh karena itu dalam kasus ini terjadi pengantian wakil dari pihak perusahaan tersebut untuk melakukan mediasi.
2. Bahwa isi perjanjian tidak sesuai dengan undang-undang, karena:
 - a. Sejak dibuatnya surat perjanjian bersama pada tanggal 21 Oktober 2011 kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, ini tidak sesuai dengan isi Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu baik pengusaha, pekerja dan pemerintah (dalam hal ini Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul) dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

- b. Tuntutan pekerja tidak terpenuhi, karena setelah disepakati mengakhiri hubungan kerja pihak perusahaan hanya memberikan uang tali asih sebesar Rp.400.000,00 (empat ratus ribu rupiah). Pemberian uang tali asih tersebut tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam hal ini pihak perusahaan berdalih bahwa si pekerja tersebut bukan merupakan karyawan tetap melainkan hanya merupakan karyawan kontrak, tetapi didalam kenyataannya antara pekerja dan perusahaan tidak pernah ada kontrak kerja dengan kata lain tidak adanya kejelasan status si pekerja. Menurut isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seseorang dapat dikatakan sebagai karyawan kontrak apabila:

- 1) Pekerja yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- 2) Paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerja yang bersifat musiman.
- 4) Pekerja yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ini jelas tidak sesuai dengan si pekerja, karena ia telah bekerja selama 5 (lima) tahun diperusahaan tersebut dan bukan merupakan pekerja yang bersifat musiman serta bukan karena adanya produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Menurut undang-undang ia adalah pekerja tetap, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pihak perusahaan wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 6.000.000,00 (enam juta rupiah).

Penjelasan dua contoh kasus diatas menyebutkan bahwa pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul ada yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ada yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Para pihak yang berselisih sangat berperan penting dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ini, karena para pihaklah yang menentukan apakah perselisihan ini pelaksanaannya akan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak. Karena pada dasarnya mediasi tidak harus sesuai dengan undang-undang tetapi apabila para pihak sudah sepakat maka perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dianggap selesai.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tahapan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan umumnya. Undang-undang tersebut cakupannya terlalu luas, maka sebagai peraturan pelaksana khususnya yang mengenai perselisihan hak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menggunakan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1987 Tentang Upah Bagi Pekerja Pada hari Libur Resmi.
2. Dalam proses dan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan contoh satu kasus tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena dalam hal ini para pihak yang berselisih yaitu pekerja dan pengusaha memiliki peranan penting akan proses dan

hasil dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ini. Karena prinsip dari mediasi itu sendiri adalah apabila para pihak telah sepakat telah sepakat walaupun isi kesepakatan mereka tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka tetap dianggap sah menurut hukum.

B. Saran

1. Memperhatikan kesejahteraan pegawai perantara perselisihan hubungan industrial yang jumlahnya sangat minim saat ini, sebaiknya pemerintah memberikan solusi untuk menambah jumlah pegawai perantara agar dapat bekerja dengan maksimal.
2. Pemerintah diharapkan ikut menjaga kondisi antara pekerja dan pengusaha sehingga meminimalisir terjadinya perselisihan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asikin, Zaenal. et.al, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Batubara, Cosmas. *Masalah Ketenagakerjaan*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Ctk. Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Dr. Muhammaad Syafii Antonio dan Tim Tazkia, *Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW*, Tazkia Publishing, Jakarta, 2010.
- Drs. Riyantono, *Data Base Profil Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2011*, Badan Perencanaan Daerah, Bantul, 2011.
- FX. Djumadi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Ctk.Pertama, Bina Aksara, 1982.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Kartasapoetra. et.al, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Ctk.Pertama, Bina Aksara, 1998.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Manulang, Sendjun. *Pokok- Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.

Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Sadr, Bani. *Buruh Kerja dan Islam*, Shalahudin Press, Yogyakarta, 1985.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Ctk. Keduabelas, Djambatan, Jakarta, 1999.

Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 1987.

Subekti, R. *Aneka Perjanjian*, Ctk. Kelima, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

JURNAL

Jurnal Hukum, No.3 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1995.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945.

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

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1987 Tentang Upah Bagi Pekerja

Pada hari Libur Resmi.

Keputusan Menteri Nomor KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Peneteapan uang pesangon, Keputusan Menteri Nomor KEP.92/MEN/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004.

Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor SE.01/D.PHI/XI/2004 tentang Pelaksanaan Putusan Msahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Nomor:130/2437 Tentang Rencana Strategis Tahun 2011-2015.

WAWANCARA

An Nursina Karti, Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Tanggal 5 Maret 2012 Jam 12.10

Sambudi, Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Tanggal 5 Oktober 2011 Jam 11.45

DATA ELEKTRONIK

http://www.majelis.muhajidin.or.id/kolom/ekonomi/menyoroti_problem_ketenagakerjaan.xml69k, 26 Februari 2012, 16.00.