

**PERANAN MEDIATOR DALAM MENANGANI KASUS HUBUNGAN
INDUSTRIAL DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI NTB**

*(The Role Of the Mediators In Handling Cases Of Industrial Relations In The
NTB Province's Labor And Transmigration Department)*



SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ilmu Administrasi
Konsentrasi Kebijakan Publik

OLEH :

SULASTRI
216110101

**JURUSAN URUSAN PUBLIK
KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Di ujikan Pada :

Hari : Senin
Tanggal : 27 Januari 2020

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I

Drs. Mintasrihardi, M.H
NIDN: 0830016101

Dosen Pembimbing II

M. Taufik Rachman, SH, MH
NIDN: 0825078701

Mengetahui

Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

Ketua Program Studi



Rafmad Hidayat, S.AP., M.AP
NIDN: 0822048901

PENGESAHAN SKRIPSI
PERANAN MEDIATOR DALAM MENANGANI KASUS HUBUNGAN INDUSTRIAL
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI NTB

Oleh :
SULASTRI
NIM. 216110101

Pada tanggal, 27 januari 2020

Telah disetujui dengan baik di depan dosen penguji :

1. Drs. Mintasrihardi, MH
NIDN. 0830016101

(ketua)



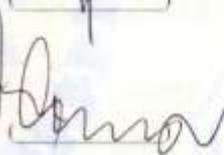
2. M. Taufik Rachman, S.H., M.H
NIDN. 080825078701

(Anggota)



3. Drs. H. Abdurrahman, MM
NIDN. 0804116101

(Anggota)



Mengesahkan,

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

Dekan,




Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SULASTRI

Nim : 216110101

Judul Skripsi : "Peranan Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan *Programing* yang tercantum sebagai bagian dari skripsi. Jika terdapat karya orang lain saya akan mencantumkan sumber jelas.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini dan sanksi lain dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian pernyataan ini buat dalam keadaan sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 27 januari 2020

Yang membuat pernyataan,


METERAI
TEMPEL
FC63A/F332M7379
6000
LAPORAN PERUSAHAAN
SULASTRI
NIM: 216/10101



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulastri
NIM : 216.110.101
Tempat/Tgl Lahir : Bugik, 13 Maret 1998
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Fkipol
No. Hp/Email : 085 205 870 618
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pecaran Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 5 Maret 2020

Pemulis



Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S. Sos. M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

***TIDAK ADA YANG MERUBAH NASIB SUATU**

***KAUM BANGSA KALAU BUKAN BANGSA ITU**

***SENDIRI...**

***SELALU ADA HARAPAN BAGI MEREKA**

YANG *SERING BERDO'A...

***SELALU ADA JALAN BAGI MEREKA YANG**

***SERING BERUSAHA...**



HALAMAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya Allah tidak akan meubah nasib suatu kaum hingga mereka merubah diri mereka sendiri," (QS. Ar-Ra'd:11).

Sujud Syukur ku persembahkan kepada-Mu Ya Allah atas segala nikmat dan kesehatan sehingga hamba senantiasa selalu berfikir, beriman, berilmu, dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini segalanya tidak lepas dari keridhaan-Mu.

Karya tulis ini kupersembahkan kepada :

1. Terimakasih kepada Ayahku (paaku) tercinta Suherman/pua ko,o dan Ibuku (dae ku) Manawia tercinta yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan dan semangat yang cukup besar yang tiada akhir dan kasih sayang yang tak terhingga. Ayah, ibu inilah tanda bukti keseriusan ku setidaknya aku sudah sedikit berbakti kepada kalian.
2. Terimakasih untuk kakak ku tercinta Sariyati, Eti Suryati yang selalu mendukung dan menyemangatiku.
3. Terimakasih untuk adik-adiku tercinta Sandi Nayoan, M. Robi, Musdalifah yang selalu memberikan semangat.
4. Terimakasih untuk teman-teman ku Nurhaidah, Ramlah, Nita Puspita yang saling Support meskipun sama-sama menjalani masa sulit.
5. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "PERANAN MEDIATOR DALAM MENANGANI KASUS HUBUNGAN INDUSTRIAL" tepat pada waktunya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai pengajuan untuk mendapatkan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat dan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik.

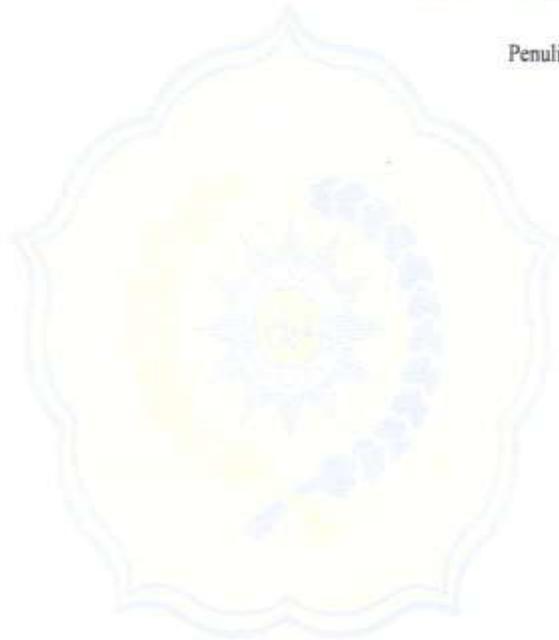
Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis ini tujukan kepada :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd selaku rektor Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku dekan fisipol Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Rahmad Hidayat S.AP, M.AP selaku prodi administrasi publik
4. Bapak Mintassrihardi M.H selaku Dosen pembimbing I yang telah membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak M. Taufik Rachman S.H M.H selaku Dosen pembimbing II yang telah membimbing penulisan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tuaku yang telah memberikan do,a dorongan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Dan teman-temanku satu bimbingan penelitian proposal yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan penulisan skripsi ini.

Mataram, 16 Januari 2020

Penulis



ABSTRACT

The Role Of Mediators In Handling Cases Of Industrial Relation In The NTB Province's Labor And Transmigration Departement

By

Sulastri, Drs. Mintasrihardi, MH , M. Taufik Rachman, S.H.,M.H

The relationship between workers and employers written in and employment agreement does not always run smoothly. Sometimes one or both parties neglect their obligations or do not fulfill their right. This paper aims to find out and the cases, the role of mediator in handling cases industrial relations and obstacles faced by mediators in handling industrial relations cases.

This research is a type of qualitative research with a qualitative descriptive approach. the type of data used is primary data souerce is obtained directly from the mediator at the Manpower Office and Transmigration in the province of West Nusa Tenggara, while secondary data were obtained from ministreal decree laws, books, articles, journals and mass media data were collected using literature study and interview techniques. data analysis techniques using interactive model.

From the results of the study, it was obtained that the cause of the industrial relations case was that the rights were not fulfilled and the obligations of each party were not carried out. The case usually handled by the labor force especially the mediator if there is a report from one or both parties. Disciplinary or violation of company regulation violations of work agreements or company regulations.

The role of the mediator is the implementation of mediation at the Office of the Manpower and Transmigration Office of the provinces of NTB cand be said to be good because it is in accordance with law number 2 of 2004 concerning the settlement of relations disputer industrial contstrains faced by mediators is small an not comparable to cases that enter that lack of mediator training organized by the Ministry of Manpower of the parties whodisputes which one of themms is outside of NTB so the solution is hampered.

Keyword : *mediator, industrial relations*

ABSTRACT

The Role Of Mediators In Handling Cases Of Industrial Relation In The NTB Province's Labor And Transmigration Departement

By

Sulastri, Drs. Mintasrihardi, MH, M. Taufik Rachman, S.H.,MH

The relationship between workers and employers written in and employment agreement does not always run smoothly. Sometimes one or both parties neglect their obligations or do not fulfill their right. This paper aims to find out and the cases, the role of mediator in handling cases industrial relations and obstacles faced by mediators in handling industrial relations cases.

This research is a type of qualitative research with a qualitative descriptive approach. the type of data used is primary data source is obtained directly from the mediator at the Manpower Office and Transmigration in the province of West Nusa Tenggara, while secondary data were obtained from ministreal decree laws, books, articles, journals and mass media data were collected using literature study and interview techniques. data analysis techniques using interactive model.

From the results of the study, it was obtained that the cause of the industrial relations case was that the rights were not fulfilled and the obligations of each party were not carried out. The case usually handled by the labor force especially the mediator if there is a report from one or both parties. Disciplinary or violation of company regulation violations of work agreements or company regulations.

The role of the mediator is the implementation of mediation at the Office of the Manpower and Transmigration Office of the provinces of NTB can be said to be good because it is in accordance with law number 2 of 2004 concerning the settlement of relations disputer industrial contstrains faced by mediators is small an not comparable to cases that enter that lack of mediator training organized by the Ministry of Manpower of the parties whodisputes which one of themms is outside of NTB so the solution is hampered.

Keyword : mediator, industrial relations



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK
ABSTRACK.....
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Kerangka Teori.....	6
2.3 Hubungan Kerja	11
2.4 Peran dan fungsi mediator.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	35
C. Penentuan Informan / Narasumber (Metode kualitatif)	36
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	36
F. Metode Analisis Data.....	37

G. Keabsahan data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Lokasi.....	40
B. Daftar Kasus Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat.....	45
C. Peraturan dan Tata Tertib Kerja Yang Harus Diikuti dari Salah Satu Perusahaan yang ada di NTB yaitu PT Sekaliwag Gili Trawangan dan Gili Air.....	48
D. Pembahasan.....	50
E. Peranan Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial.....	57
F. Kendala Yang Dihadapi Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Simpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam Pembukaan UU 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa tujuan Negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan; perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pekerja mempunyai kedudukan sebagai salah satu kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu hak-hak pekerja harus mendapatkan jaminan pemenuhannya. Untuk mendapatkan hak-haknya, pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha. Suatu ikatan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan itulah yang disebut dengan perjanjian kerja. Dari perjanjian kerja tersebut terbentuk suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah bukti bahwa seseorang yang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tulisan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing antara pengusaha dan pekerja.

Biasanya, kasus-kasus hubungan industrial ini terjadi karena adanya perasaan kurang puas baik antara pengusaha maupun pekerja. Contohnya Pengusaha memberikan kebijakan kepekerja yang menurut pertimbangannya sudah baik dan cocok, kemudian kebijakan tersebut akan diterima oleh para pekerjanya. Namun karena pekerja yang bersangkutan juga mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda, maka akibatnya kebijakan yang

diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama ataupun ditolak. Sedangkan pekerja ataupun buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bersemangat sedangkan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan atau yang menolak kebijakan tersebut akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi kasus-kasus hubungan industrial.

Sampai Desember 2006, menurut data dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi per 3 Desember, tercatat ada 188 kasus perselisihan hubungan industrial, 5615 kasus pemutusan hubungan kerja, dan terdapat sebanyak 48.360 tenaga kerja yang di PHK (www.depnakertrans.com, 3 Desember 2007 pukul 12.00). Jumlah kasus tersebut bisa saja akan terus meningkat dan menurun tergantung kesadaran dari pekerja dan pengusaha akan permasalahan yang terjadi.

Kasus-kasus hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha perlu kita tekankan semaksimal mungkin karena dampak dari permasalahan tersebut akan merugikan banyak pihak. Seandainya pengusaha benar dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan perusahaan yang sesuai dengan undang-undang dan hukum serta ada rasa saling membutuhkan maka tidak akan ada permasalahan yang berlarut-larut. Tetapi kenyataannya memang masih ada anggapan bahwa kedudukan antara pengusaha dan pekerja tidak sejajar. Pengusaha adalah yang mempunyai uang dan pekerja butuh uang untuk hidup. Hal ini menyebabkan pengusaha memanfaatkan pekerja untuk mencari keuntungannya sendiri dalam jumlah yang besar dan kurang memberikan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Kasus-kasus hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Kasus-kasus Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan (musyawarah) untuk mencapai kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut tidak dijalankan sebagaimana seharusnya sehingga permasalahan hubungan industrial ini berlaru-larut. Oleh karena itu, masalah kasus-kasus hubungan industrial biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan setiap kasus hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa jauh peran Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan kasus hubungan industrial dengan mengadakan penelitian dengan dengan judul “PERANAN MEDIATOR DALAM MENANGANI KASUS HUBUNGAN INDUSTRIAL“

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana penyelesaian kasus hubungan industrial ?
- 2) Bagaimana peranan mediator dalam menangani kasus hubungan industrial ?
- 3) Kendala apa yang dihadapi mediator dalam menangani kasus hubungan industrial ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian kasus hubungan Industrial ?
- 2) Untuk mengetahui bagaimana peranan mediator dalam menangani kasus hubungan industrial ?
- 3) Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi mediator dalam menangani kasus hubungan industrial ?

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian bertujuan dapat memberikan pengetahuan seperti apa langkah dan solusi menyelesaikan masalah hubungan industrial

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat membantu untuk pencerahan dalam menangani kasus hubungan industrial selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mengambil beberapa penelitian yang telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya yang dimana penelitian tersebut mempunyai beberapa kesamaan maupun perbedaan mengenai ketengakerjaan yang membahas masalah penyelesaian dalam kasus tenaga kerja. Peneliti mengambil beberapa penelitian yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya:

Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan Ari Dwi Hastuti. W. Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta melakukan penelitian tentang pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian PHK di kota Surakarta dengan judul skripsi “ Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian PHK di dinas tenaga kerja kota Surakarta” studi yang dikerjakan Ari pada tahun 2008 ini bertujuan mengetahui mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Adapun perbedaannya adalah Ari fokus terhadap pelaksanaan mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK. Sedangkan untuk penelitian kali ini berfokus pada sistem pemecatan karyawan diperusahaan ISS Surabaya. Dan terdapat tiga pembahasan sesuai dengan rumusan masalah. Pertama membahas tentang aturan-aturan pemecatan, pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan terjadinya PHK, dan kompensasi apa yang diberikan oleh

peusahaan kepada karyawan yang terkena pemecatan diperusahaan ISS Surabaya.

Sedangkan persamaan penelitian Ari dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pemecatan atau pemutusan hubungan kerja seorang karyawan.

Yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Rico Rinaldi Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Jakarta Utara yang melakukan penelitian Tentang Hak-hak seorang pekerja yang terkena PHK, dengan judul skripsi “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Dalam Suatu Perusahaan (studi kasus: keputusan MA no. 37k/phi/2006 antara PT. Manunggal punduh sakti vs sustiningsih dan winarki) “Studi yang dikerjakan Rico pada tahun 2011 ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh sebagai kompensasi PHK ditinjau dari keputusan MA No. 37K/PHI/2006.

Adapun persamaan dari penelitian Rico adalah sama-sama membahas tentang prosedur atau system pemecatan atau pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang membedakan penelitian Rico dengan penelitian kali ini adalah Rico berfokus pada prosedur atau tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang di tinjau dari Undang-undang .

2.2 Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

a.) Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian Ketenagakerjaan menurut pendapat beberapa ahli yaitu :

1) Menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi :

Tenaga Kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan perusahaan dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun non fisik (pikiran).

2) Menurut Dr. Payaman dikutip A. Hamzah (1990) :

Tenaga kerja adalah (man power) yang dimana produk yang sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang melaksanakan pekerjaan lain. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal yaitu angkatan kerja.

a.) angkatan kerja (laboer force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja

b.) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain.

3) Menurut ALAM S. :

Untuk negara maju tenaga kerja adalah orang yang berusia 15 tahun keatas. Berarti baru bisa dikatakan tenaga kerja di Negara maju ialah yang berumur 15 tahun keatas sampai 64 tahun.

4) Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono :

Penduduk yang telah memasuki usia kerja serta memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan (sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga) bisa dikatakan sebagai tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan dari beberapa ahli diatas, maka dapat dirumuskan pengertian Ketenagakerjaan merupakan penduduk/orang yang dalam usia kerjanya sudah siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah sedang mencari pekerjaan dan mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

b.) Pihak-pihak Yang Terlibat Dalam Ketenagakerjaan

1) Pekerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berkaitan antara pekerja dan pengusaha, Dalam buku “Hak-hak Pekerja Bila di PHK” yang ditulis oleh Libertus Jehani mengemukakan bahwa konsep dalam pengertian pekerja adalah bekerja pada orang lain (pengusaha) dan dibawah perintah orang lain (pengusaha) dengan mendapat imbalan atau biasa dikenal dengan upah. (Libertus Jehani, 2006 : 1). Jadi yang dimaksud dengan pekerja adalah siapapun yang yang bekerja pada orang lain, dibawah perintah atau pemilik perusahaan akan mendapatkan upah dari hasil kerjanya.

2) Pengusaha

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan secara jelas bahwa pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, perkumpulan atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri.
- b. orang perseorangan, persekutuan, perkumpulan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan usaha bukan miliknya.
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia atau mewakili sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Sedangkan perusahaan adalah setiap bentuk usaha didalam yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan pekerja untuk tujuan mencari keuntungan.

3) Organisasi Pekerja

Organisasi pekerja diperlukan sebagai wadah perkumpulan yang bertujuan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak adanya diperlakukan intimidasi atau sewenang-wenang oleh pihak pengusaha maupun pemimpin usaha itu sendiri. Oleh Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa serikat buruh/pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, buruh oleh buruh, dan untuk buruh/pekerja itu sendiri baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab agar memperjuangkan,

membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

4) Organisasi Pengusaha

Menurut Imam Soepomo, dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerjasama antara pengusaha dengan pekerja tidak hanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis, melainkan merupakan badan yang mengurus tentang perburuhan, baik inisiatif sendiri maupun atas desakan serikat buruh Indonesia. Organisasi pengusaha merupakan mitra serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan kasus serta masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Organisasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai tingkat kabupaten, maupun provinsi, hingga tingkat pusat atau tingkat nasional (Payaman J. Simanjuntak, 2003 : 21).

Organisasi pengusaha sangat diperlukan sebagai tempat untuk mempersatukan para pengusaha dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Jadi yang dimaksud dengan organisasi pengusaha adalah tempat bagi para pengusaha untuk bergerak dibidang perekonomian dan ketenagakerjaan. Organisasi pengusaha yang ada di Indonesia adalah KADIN (Kamar Dagang dan Industri) dan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

5) Pemerintah

Untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak pemerintah sangat berperan melalui penetapan peraturan perundang-undangan. Salah satu bentuk campur tangan pemerintah terlihat dari adanya lembaga serta instansi yang berwenang dan mengurus soal bekerjanya tenaga kerja. Contohnya adalah Dinas Tenaga Kerja.

2.3 Hubungan Kerja

Sesungguhnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing (Libertus Jehani, 2006 : 2). Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari pengertian diatas, jelas bahwa hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban masing masing pihak.

- Perjanjian Kerja

- a) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, kariawan, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, pengusaha, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan

pekerjaan dengan menerima upah. (Ketentuan Pasal 1601 a KUHP perdata). Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.

Menurut R. Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan perjanjian yang di buat dan ditanda tangani oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang di peratas (bahasa belanda *diersverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan bahwa pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. (**R. Subekti**, *Aneka perjanjian*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 1977,hlm.63.)

Dari pengertian perjanjian kerja menurut KUHPperdata, sangat jelas bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi), yaitu pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi yang memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Sedangkan dari Undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

b) Unsur Perjanjian Kerja

Berdasar pengertian perjanjian kerja diatas, maka unsur- unsur perjanjian kerja yaitu:

1) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan adalah semua perbuatan yang harus dikerjakan oleh pekerja untuk kepentingan suatu pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri oleh pekerja maupun bekerja sama dengan pekerja lainnya, dan hanya dengan seizin majikan. Hal tersebut tercantum dalam pasal 1603a KUHPerduta.

2) Adanya unsur perintah

Pekerja harus tunduk serta mematuhi pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Hubungan kerja dalam ketenagakerjaan berbeda dengan hubungan antara dokter dengan pasien atau pengacara dengan kliennya.

3) Adanya waktu

Dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan jangka waktunya agar pengusaha tidak semena-mena dalam mempekerjakan pekerjanya. Adanya jangka waktu biasanya terdapat dalam perjanjian kerja untuk pekerja kontrak.

4) Adanya upah

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

c) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian secara umum menurut Pasal 1320 KUHPerduta adalah :

Sebagaimana perjanjian pada umumnya seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPerduta di atas, maka menurut Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perjanjian kerja harus dibuat berdasar atas :

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.

d) Macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Tetapi dewasa ini perjanjian kerja umumnya secara tertulis, walaupun

kadang-kadang masih ada yang disampaikan secara lisan. Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membolehkan hal tersebut dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang berisi antara lain :

1. Nama dan alamat pekerja
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah

Dalam perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi kasus/ pemasalahan akan sangat membantu dalam proses pembuktian (Lalu Husni, 2006: 59).

Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja tertulis memuat :

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usahanya
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

Perjanjian kerja waktu tertentu Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Pekerjaan dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu apabila :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musiman
- d. pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan satu kali dan paling lama dua tahun.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

- a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-

undang maupun dalam kebiasaan. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat memberlakukan masa percobaan kepada pekerjanya asal hal tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis atau bila perjanjian kerjanya bersifat lisan masa percobaan harus dicantumkan dalam surat pengangkatan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Peraturan Perusahaan Selain perjanjian kerja, ada juga peraturan yang berhubungan erat dengan hubungan kerja, yaitu peraturan perusahaan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha (Lalu Husni, 2006 :79).

Tetapi kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (Pasal 108 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Hal ini dapat dilihat bahwa ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian

kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan baru (Darwan Prinst, 2000 :80).

1) Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Di dalam perjanjian, secara tidak langsung memuat hak dan untuk Kewajiban pekerja dan pengusaha. Secara umum, kewajiban pekerja adalah hak yang diperoleh pengusaha. Sedangkan kewajiban pengusaha adalah hak yang diterima pekerja. Kewajiban pengusaha antara lain :

- a. Membayar imbalan kerja berupa upah kepada para pekerja
- b. Memberikan waktu istirahat dan cuti
- c. Mengatur tempat kerja dan alat - alat kerja, serta memberikan petunjuk
- d. Memberi surat keterangan kepada pekerja yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan
- e. Bertindak sebagai pengusaha yang baik
- f. Mengurus perawatan dan pengobatan pekerja yang sakit

Kewajiban pekerja antara lain :

- a. Melakukan pekerjaan sendiri tanpa bantuan atau penggantian orang lain di luar sepengetahuan pengusaha
- b. Menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan
- c. Membayar denda dan ganti rugi atas kesengajaan atau kelalaian yang telah di lakukan
- d. Bertindak sebagai pekerja yang baik.

- Tinjauan Tentang Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial

a.) Pengertian Kasus Hubungan Industria

Pengertian kasus hubungan industrial menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya kasus mengenai hak, kasus kepentingan, kasus pemutusan hubungan kerja, dan kasus antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

b.) Jenis Kasus Hubungan Industrial

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis kasus hubungan industrial meliputi :

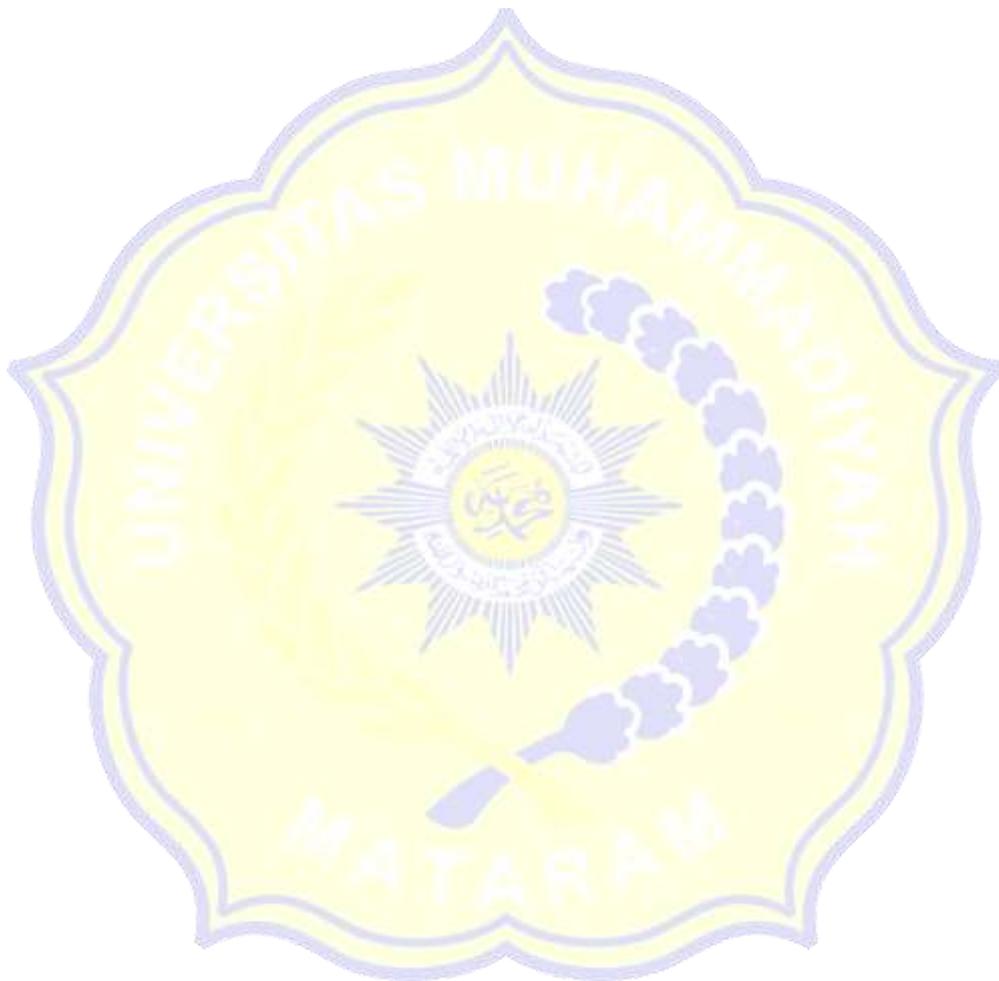
1) Kasus hak

Pada dasarnya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan kasus hak adalah yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kasus hak, misalnya pekerja telah melakukan pekerjaan dengan baik dan benar tetapi pengusaha tidak membayar upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan maka pada saat itu pekerja mempunyai kewenangan untuk menuntut haknya.

2) Kasus kepentingan

Kasus kepentingan adalah merupakan kompetensi kedua PHI. Ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Nomor 2 Tahun 2004

menentukan bahwa permasalahan kasus yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



3) Kasus pemutusan hubungan kerja

Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan kompetensi ketiga dari PHI. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Nomor 2 Tahun 2004 menentukan kasus hubungan kerja adalah kasus yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus PHK merupakan masalah yang sering terjadi.

Oleh karena itu perlindungan mengenai PHK paling banyak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya.

4) Kasus Antar Serikat pekerja/ Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Kompetensi absolut dari PHI yang terakhir adalah mengenai kasus antar serikat pekerja/ serikat buruh. Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Nomor 2 Tahun 2004, kasus antar serikat kerja atau serikat buruh adalah kasus serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

2.4 Peran dan fungsi mediator

Berhasil dan tidaknya juga sangat ditentukan oleh peran yang di tampilkan oleh mediator. Mediator berperan aktif dalam menjembatani sejumlah pertemuan antara para pihak, memimpin pertemuan dan

mengendalikan pertemuan, menjaga kesinambungan proses mediasi dan menuntut para pihak mencapai suatu kesepakatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral melayani kepentingan para pihak yang bersengketa. Mediator harus membangun interaksi dan komunikasi positif, sehingga ia mampu menyelami kepentingan para pihak dan berusaha menawarkan alternatif dalam pemenuhan tersebut.

Dalam memandu proses komunikasi, mediator ikut mengarahkan pihak agar membicarakan secara bertahap upaya yang ditempuh keduanya dalam rangka mengakhiri sengketa. Ada beberapa peran mediator yang sering ditemukan ketika proses mediasi berjalan. Peran tersebut antara lain;

1. Menumbuhkan dan mempertahankan kepercayaan diri antara para pihak
2. Menerangkan proses dan mendidik para pihak dalam hal komunikasi dan menguatkan suasana yang baik.
3. Membantu para pihak untuk menghadapi situasi atau kenyataan
4. Mengajar para pihak dalam proses dan keterampilan tawar menawar
5. Membantu para pihak mengumpulkan informasi penting, dan menciptakan pilihan-pilihan untuk memudahkan penyelesaian problem.

Kewajiban mediator, yaitu :

1. Menyelenggarakan pertemuan
2. Memimpin diskusi
3. Memelihara atau menjaga aturan agar proses perundingan berlangsung secara baik
4. Mengendalikan emosi para pihak

5. Mendorong para pihak yang kurang mampu atau segan dalam mengemukakan pandangannya.

Sedangkan mediator yang menampilkan peran kuat, ketika dalam proses mediasi mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mempersiapkan dan membuat notulensi pertemuan
2. Merumuskan titik temu atau kesepakatan dari para pihak
3. Membantu para pihak agar menyadari bahwa sengketa bukanlah suatu pertarungan untuk dimenangkan, tetapi sengketa harus diselesaikan
4. Menyusun dan mengusulkan alternatif pemecahan masalah
5. Membantu para pihak menganalisis alternatif pemecah masalah
6. Membujuk para pihak untuk menerima usulan tertentu dalam rangka menyelesaikan sengketa.

Sedangkan wewenang mediator, yaitu :

1. Mengajukan kepada para pihak yang bermasalah untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi
2. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan permasalahan atau kasus
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan
4. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait
5. Menerima atau menolak wakil para pihak yang bermasalah apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai kasus kepentingan dan kasus antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai kasus hak dan kasus pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

a. Mahkamah Agung

Ada dua upaya hukum kepada Mahkamah Agung yang dapat diajukan oleh para pihak yang bersengketa, yaitu :

1) Kasasi

Putusan kasasi untuk menyelesaikan kasus hak atau kasus pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi dapat menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat utama kasasi agar diterima adalah syarat formil seperti dilampauinya tenggat waktu, belum dipenuhinya upaya hukum lain, terlambat mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan kasasi tidak memenuhi syarat.

Sedangkan penolakan kasasi lebih menyangkut *judex factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum, atau kasasi yang

diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara.

2) Peninjauan kembali

Peninjauan kembali merupakan upaya hukum luar biasa agar putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengajuan peninjauan kembali dapat dilakukan apabila ditemukan bukti baru dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya. Jika peninjauan kembali dikabulkan Mahkamah Agung, maka Mahkamah Agung membatalkan putusan sebelumnya dan selanjutnya memeriksa dan memutus sendiri perkaranya. Peninjauan kembali akan ditolak jika tidak disertai argumentasi yang kuat dan mendasar.

3) Tinjauan Tentang Teori Pelaksanaan Hukum

Pengertian hukum menurut J.C.T. Simorangkir, adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibatkan diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman tertentu (C.S.T . Kansil, 1989 : 38)

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai kasus kepentingan dan kasus antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir

dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai kasus hak dan kasus pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa negara memberi jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari satu pasal tersebut dapat dijabarkan lebih lanjut tentang ketenagakerjaan yang khususnya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, interaksi antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan suatu hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban para pihak, peraturan perusahaan yang mengatur tentang waktu kerja, besarnya upah, perlindungan kesehatan, dan lain-lain.

Perjanjian kerja dibuat atas kesepakatan para pihak, oleh karenanya pekerja dan pengusaha harus menaati isi perjanjian. Tetapi seringkali ada perbedaan pendapat dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut. Ada kalanya juga isi perjanjian kerja yang telah dibuat tidak ditaati para pihak sehingga menimbulkan kasus dan permasalahan

hubungan industrial, misalnya saja pengusaha tidak memberikan upah seperti yang telah diperjanjikan ataupun pekerja menuntut upah yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan, dan lain-lain.

Kasus hubungan industrial tersebut sebenarnya dapat diselesaikan secara baik-baik. Tetapi biasanya pekerja atau pengusaha sama sama bersikeras sehingga tidak ditemukan jalan keluar yang terbaik bagi para pihak. Pekerja atau pengusaha dapat melaporkan kasus tersebut kepada instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat, mediator diharapkan dapat memberikan jalan keluar yang sama-sama menguntungkan para pihak dalam penyelesaian kasus hubungan industrial.

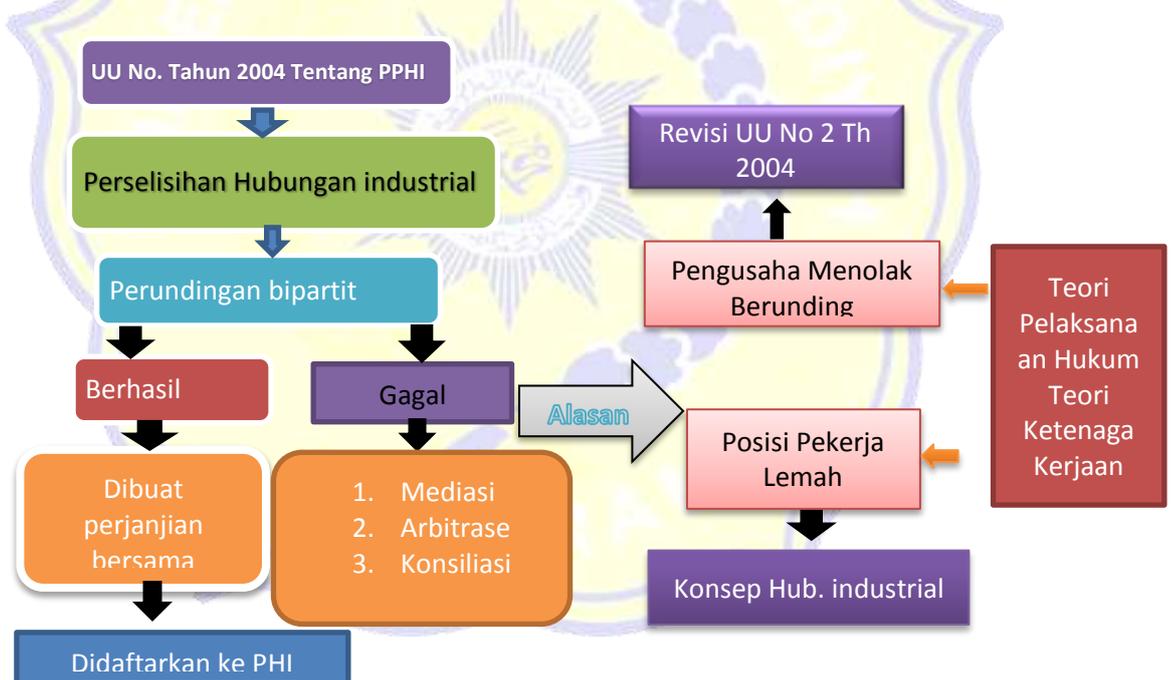
2.5 Kerangka Pikir

Perselisihan atau kasus merupakan hal yang lumrah terjadi pada kelompok masyarakat. Keberadaan kasus ini akan mendorong terjadinya perubahan sosial. Dalam dunia industri/usaha tidak luput dari persoalan kasus antara pekerja dan pengusaha atau juga antar serikat pekerja/serikat dalam satu perusahaan yang dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau dan jasa yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945. (pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003) hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis karena sering kali terjadi kasus antara pekerja dengan pengusaha yang menimbulkan kasus hubungan industrial. Kasus hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

Berikut ini akan disajikan kerangka pemikiran tentang perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaiannya dengan titik fokus kepada perundingan bipartit.

Gambar kerangka berpikir.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang digunakan untuk mengetahui metode ilmiah (Hadi, 1984). Sedangkan menurut sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Sugiyono (2015) mendefinisikan metode penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah”. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pendekatan deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang terjadi

saat ini yang sudah berlalu. Perubahan terhadap variabel-variabel yang ada namun menggambarkan atau menjelaskan suatu kondisi dengan apa adanya.

Metode ini menjelaskan dan menggambarkan suatu hal kemudian diklasifikasikan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai “ Peranan Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB ”.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. Alasan saya melakukan penelitian di kantor Dinas ini karena mudah mendapatkan informasi dan juga kemudahan dalam mendapatkan data.

2. Waktu penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan pada bulan Desember 2019 sampai Januari 2020.

C. Penentuan Informan / Narasumber (Metode kualitatif)

Adapun teknik penentuan informan saya adalah menggunakan purposeful sampling (purposive sample), yang dimaksud oleh jenis purposive sample ini merupakan jenis sampling yang diterima untuk situasi-situasi khusus. Purposive sampling menggunakan keputusan (judgment) ahli dalam memilih kasus-kasus atau memilih kasus-kasus dengan tujuan khusus dalam pemikiran (Ahmadi 2014:85). Dalam metode

proposive sampling dalam menentukan informan penelitian peneliti memilih pelaksana Harian yaitu :

1. Kabid Hubungan Industrial
2. Mediator Hubungan Industrial
3. Anggota Staf Hubungan Industrial

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terbagi dua yaitu:

1. Data primer

Data tersebut berupa hasil wawancara dan penerapan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Data skunder

Data sudah ada atau data yang dimiliki oleh perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang dikumpulkan seperti data catatan-catatan manual, laporan dan bukti-bukti pendukung lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pengumpulan data siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan.

Dan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa :

1. Teknik observasi

Melalui tahap observasi ini penulis ingin menggali data mengenai Peranan Mediator Dalam menangani kasus Hubungan Industrial.

2. Teknik wawancara

Dalam penelitian, peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh beberapa informasi tentang Peranan Mediator Dalam menangani Kasus Hubungan Industrial.

3. Teknik dokumentasi

Melalui teknik ini penulis berupaya untuk mencari data dari hasil sumber tertulis, melalui dokumen atau apa saja yang memiliki relevansi sehingga dapat melengkapi data yang diperoleh di lapangan .

F. Metode Analisis Data

Dalam analisis data diperlukan beberapa tahapan dalam Analisis data Penelitian Kualitatif, yakni:

1. Data collection, atau koleksi data yang mana data tersebut diperoleh selama melakukan pengumpulan data tanpa proses pemilahan.
2. Data reduction yaitu pengolahan data yang mencakup kegiatan mengkihtiar hasil pengumpulan data selengkap mungkin, dan memilah-milahnya kedalam satuan konsep tertentu.
3. Data display atau penyajian data yang dari kenchah penelitian dipaparkan secara ilmiah oleh peneliti dengan tidak menutupi kekurangan.
4. Conclusions drawing atau penarikan kesimpulan dengan melihat kembali pada reduksi data (pengurangan data) dan data display sehingga data yang diambil tidak menyimpang dari data yang diperoleh.

F. Keabsahan data

Menurut Sugiyono (2014: 270) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi:

1. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1) Analisis Kasus Negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya.

2) Menggunakan bahan referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Peneliti akan menggunakan rekaman wawancara dan foto-foto hasil observasi sebagai bahan referensi.

3) Mengadakan *memberchek*

Memberchek adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan melakukan *memberchek* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data

yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

a. Pengujian *transferabili*

Transferability adalah terpenuhinya validitas external dan penelitian kualitatif dengan menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian tersebut ditempat lain.

b. Pengujian Dependability

Dependability terpenuhinya persyaratan reliabiliti yang apabila orang lain mengenai proses peneliti tersebut standar dependability dilakukan dengan upaya pengujian atau mengaudit keseluruhan aktivitas atau proses peneliti dalam melakukan penelitian audit dilakukan oleh auditor independen atau pembimbing dengan melakukan review keseluruhan hasil penelitian.

c. Pengujian *Confirmability*

Pengujian *confrimability* dilakukan untuk mengecek terpenuhinya persyaratan obyektif, langkah dilakukan dengan data dan kenyataan dilapangan baik yang berasal dari data primer maupun data sekunder.