

**Peranan mediator
Dalam menyelesaikan perselisihan
Hubungan industrial antara
Pekerja dengan pengusaha
Pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk kabupaten sukoharjo**



**Penulisan Hukum
(Skripsi)**

Disusun dan diajukan untuk
Melengkapi Persyaratan Guna Meraih Derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Oleh :
Etika Kurniasih
NIM. E 0004157

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA
2008**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERANAN MEDIATOR
DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK
KABUPATEN SUKOHARJO**

Disusun oleh :

ETIKA KURNIASIH

NIM. E 0004157

Disetujui untuk Dipertahankan

Dosen Pembimbing

PURWONO SUNKOWO RAHARJO, S.H.

NIP. 131 570 153

PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)
PERANAN MEDIATOR
DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK
KABUPATEN SUKOHARJO

Disusun oleh :

ETIKA KURNIASIH

NIM. E 0004157

Telah diterima dan di sahkan oleh Tim Penguji Penulisan Hukum (Skripsi)

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

pada :

Hari :

Tanggal :

TIM PENGUJI

1. Pius Triwahyudi, S.H., M.Si. :
Ketua
2. Lego Karjoko, S.H., M.Hum. :
Sekretaris
3. Purwono Sungkowo Raharjo, S.H. :
Anggota

Mengetahui,

Dekan,

Mohammad Jamin, S.H., M.Hum.

NIP. 131 570 154

ABSTRAK

Etika Kurniasih, 2008. PERANAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK KABUPATEN SUKOHARJO. Fakultas Hukum UNS.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan sewajarnya bisa diselesaikan sendiri antara masing-masing pihak secara musyawarah mufakat. Tetapi seringkali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga masalah perselisihan diselesaikan melalui mediator untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Penulisan hukum ini bertujuan untuk mengetahui dan menjawab permasalahan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dan kendala yang dihadapi Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang dipergunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari Mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, sedangkan data sekunder diperoleh dari undang-undang, keputusan menteri, peraturan menteri, buku, artikel, makalah, dan media masa. Data dikumpulkan dengan teknik studi kepustakaan dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan model interaktif.

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa yang menjadi faktor penyebab perselisihan hubungan industrial adalah minta diikutsertakan jamsostek, mengingkari isi perjanjian PKWT, tidak mau di mutasi ke bagian lain, menikah dengan sesama karyawan, kejelasan status pekerja yaitu minta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap, dan yang paling banyak terjadi di wilayah Kabupaten Sukoharjo adalah masalah indisipliner, yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah baik, karena lebih banyak hasilnya hanya sampai pada perjanjian bersama saja, yaitu sebanyak 29 kasus daripada yang sampai pada anjuran tertulis yaitu 12 kasus. Pelaksanaan mediasi sama baiknya dengan peranan Mediator, karena telah sesuai dengan prosedur yang ada dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan biasanya karena tidak hadirnya pihak pengusaha secara langsung, salah satu pihak tidak dapat diajak kerjasama dengan membuat risalah perundingan palsu dan pekerja tidak tertib administrasi.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan kasih dan karuniaNya dengan tiada batas, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum (Skripsi) ini dengan judul PERANAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK KABUPATEN SUKOHARJO. Penulisan Hukum (Skripsi) ini merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di bidang Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam Penulisan Hukum (Skripsi) ini, tak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Muhammad Jamin, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Wasis Sugandha, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara.
3. Bapak Purwono Sungkowo Raharjo, S.H. selaku Dosen Pembimbing.
4. Bapak Najib Imanullah, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan bekal pengetahuan selama Penulis menuntut ilmu.
6. Bapak Drs. Sugiyanto, M.M., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo yang telah memberikan ijin kepada Penulis untuk mengadakan penelitian.
7. Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, yaitu M. Langgeng Wiyana, S.H., M.H., Indah Kartika Sari, S.E., Lilik Prajaka, S.E., dan Sri Suwardinah, S.H. yang telah meluangkan waktu untuk Penulis, memberikan informasi dan data yang Penulis perlukan.

8. Staf dan karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo yang telah memberikan informasi.
9. Kedua orang tua Penulis, yaitu Pak Toto dan Bu' Tin yang tidak henti-hentinya mendoakan keberhasilan Penulis, membiayai, mendidik, dan menjadikan Penulis manusia berilmu dan beriman.
10. Adik dan seluruh keluarga yang selalu mendukung Penulis.
11. Ibu Kun Puji Lestari, yang telah membantu Penulis dalam mencari ijin penelitian dan memberikan informasi yang Penulis perlukan.
12. Andry Fajar Yunanto (Gembul) yang telah banyak membantu Penulis, menemani Penulis dalam kondisi dan situasi apapun, memberikan dukungan moril dan perhatian bagi Penulis.
13. Nur dan Didik yang telah menemani Penulis pada waktu penelitian dan kerumah Pak Pur.
14. Uun dan Tri, yang banyak memberi masukan dan berjuang bersama Penulis dari awal penyusunan skripsi.
15. Semua pihak yang telah memberi bantuan kepada Penulis yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Penulisan Hukum (Skripsi) ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhirnya Penulis berharap Penulisan Hukum (Skripsi) ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Sukoharjo, April 2008

Penulis

Etika Kurniasih

NIM. E 0004157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	6
F. Sistematika Skripsi	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teori	11
1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan	11
a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	11
b. Pihak-pihak Yang Terlibat Dalam Ketenagakerjaan.....	12
c. Hubungan Kerja	15
2. Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	22
a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	22
b. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	22
c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	23
3. Tinjauan Tentang Teori Pelaksanaan Hukum.....	35

B. Kerangka Pemikiran	39
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Lokasi	41
B. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial	50
C. Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial	56
D. Hambatan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial	66
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	68
B. Saran	69
Daftar Pustaka	70
Lampiran	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Model analisis interaktif	9
Gambar 2 : Kerangka pemikiran	39
Gambar 3 : Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat ijin penelitian

Lampiran 2 : Surat rekomendasi survey/ riset

Lampiran 3 : Surat keterangan telah mengadakan penelitian

Lampiran 4 : Formulir risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit

Lampiran 5 : Formulir permintaan perundingan secara bipartit

Lampiran 6 : Formulir perjanjian bersama perundingan bipartit

Lampiran 7 : Formulir panggilan sidang mediasi

Lampiran 8 : Formulir panggilan saksi/ saksi ahli

Lampiran 9 : Formulir perjanjian bersama bila terjadi kesepakatan dalam sidang mediasi

Lampiran 10 : Formulir anjuran Mediator hubungan industrial

Lampiran 11 : Formulir risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sidang mediasi

Lampiran 12 : Formulir laporan hasil mediasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Pembukaan UUD 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. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut diperlukan pembangunan di segala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya. Bidang yang mempunyai peranan penting adalah perekonomian dan ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang lain. Di bidang perekonomian, apabila suatu negara mempunyai dasar yang kuat, maka akan banyak investor nasional maupun internasional yang menanamkan modalnya dengan mendirikan perusahaan. Perusahaan tersebut mempunyai peranan yang cukup besar, yaitu untuk memberikan kesempatan kerja bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasar hal diatas, jelas bahwa perekonomian yang ditunjang dengan bidang ketenagakerjaan sangat berpengaruh dalam mewujudkan tujuan negara.

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

Dalam suatu perusahaan, antara pekerja dengan pengusaha harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Tetapi dalam praktek masih sering terjadi kesalahpahaman dan mungkin juga kecurangan antara pekerja dengan pengusaha dalam menjalani hak dan kewajibannya, sehingga muncul perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Biasanya, perselisihan berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja namun karena pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan (G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, 1994 : 246).

Perselisihan tersebut bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal misalnya kondisi sosial, politik, dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan dapat menimbulkan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial. Sedangkan faktor internal adalah menyangkut pribadi masing-masing pekerja, misalnya ada masalah keluarga yang dapat berpengaruh pada kinerja pekerja.

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 tersebut akan terus meningkat apabila tidak ada kesadaran dari pekerja dan pengusaha untuk meminimalisir perselisihan yang terjadi.

Sebagai contoh, tentang kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dialami seorang redaktur majalah *Paras*, yaitu Sri Rahayu. Permasalahannya, Sri Rahayu dipecat oleh pemilik perusahaan yaitu Hj. Wirdaningsih Aminuddin Yunus karena Sri Rahayu menulis artikel yang berjudul "Haram Menelantarkan Hak-Hak Pekerja" pada edisi terakhir majalah *Paras*. Tulisan itu dimuat dalam rubrik Info Islam terbitan terakhir Nomor 46 Juli 2007. Dalam artikel tersebut Sri Rahayu menulis pentingnya melindungi hak-hak pekerja. Artikel ini menjelaskan hubungan majikan-buruh merupakan pertalian yang seimbang dan sejajar serta saling menguntungkan. Dalam tulisannya, Sri Rahayu mengisahkan seorang pekerja korban PHK yang

masih menggantung nasib pesangonnya. Hal ini menyinggung perasaan pemilik perusahaan karena bisnis media pemilik perusahaan sedang goncang dan pesangon sejumlah karyawan lain yang dipecat belum juga dilunasi (www.blogberita.com, 16 Desember 2007 pukul 20.00).

Pada kasus diatas, alasan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai karena pemecatan dilakukan secara sepihak dan tidak melalui prosedur yang telah ditetapkan. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejala yang berakhir dengan pemogokan. Untuk meminimalisir konflik dalam hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha perlu ditekan semaksimal mungkin karena dampak dari perselisihan tersebut sangat merugikan banyak pihak. Kalau pengusaha benar dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan undang-undang dan ada rasa saling membutuhkan maka tidak akan ada perselisihan 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 mengeksploitasi pekerja untuk mencari keuntungan yang besar dan kurang memberikan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa jauh peran Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mengadakan penelitian hukum dengan dengan judul “PERANAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK KABUPATEN SUKOHARJO”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah diperlukan guna identifikasi dan spesifikasi permasalahan yang hendak diteliti dan dibahas agar masalah tersebut menjadi jelas dan terarah serta dapat mencapai sasaran yang diinginkan, sehingga memudahkan dalam penyusunan dan pencarian data-data guna menghasilkan penelitian skripsi yang baik. Dari uraian tersebut diatas, maka dalam penulisan hukum ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha?

2. Bagaimana peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha?
3. Kendala apa yang dihadapi Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Objektif
 - a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.
 - b. Untuk mengetahui peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
 - c. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Tujuan Subjektif
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis di bidang Hukum Ketenagakerjaan khususnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - b. Untuk mengetahui kesesuaian antara teori dengan kenyataan tentang perselisihan hubungan industrial.
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di bidang Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan disiplin ilmu hukum administrasi negara pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya terutama mengenai perselisihan hubungan industrial.

- b. Diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang penelaahan ilmiah serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penulisan ilmiah bidang hukum selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.
- b. Sebagai bahan masukan kepada para pihak yang berkompeten dengan masalah ketenagakerjaan khususnya mengenai perselisihan hubungan industrial.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat dirumuskan sebagai suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian (Soerjono Soekanto, 2006 : 5). Oleh sebab itu, sebelum dilaksanakan suatu penelitian maka terlebih dahulu harus ditentukan metode yang akan dipergunakan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, maka jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata (Soerjono Soekanto, 2006 : 32).

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya (Soerjono Soekanto, 2006 : 10). Dengan penelitian deskriptif ini dapat

dengan mudah mengetahui masalah yang ada dihubungkan dengan fenomena atau gejala lain yang berhubungan.

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo.

4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dalam hal ini, data primernya diperoleh dari wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo Seksi Hubungan Industrial dan Perselisihan Kerja.

5. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo Seksi Hubungan Industrial dan Perselisihan Kerja. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari :
 - 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti buku, artikel, makalah, laporan penelitian dan surat kabar.

- c. Bahan hukum tertier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya (Soerjono Soekanto, 2006 : 52).

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan mediator dan staf di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo. Wawancara dilakukan dengan tipe wawancara bebas dan terbuka sehingga peneliti bisa menanyakan apa saja dan mendapatkan data yang diperlukan, serta yang diwawancarai tahu maksud dan tujuan wawancara itu.
- b. Studi kepustakaan
Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi perpustakaan, yaitu berupa peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen dan hasil-hasil penelitian yang ada relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

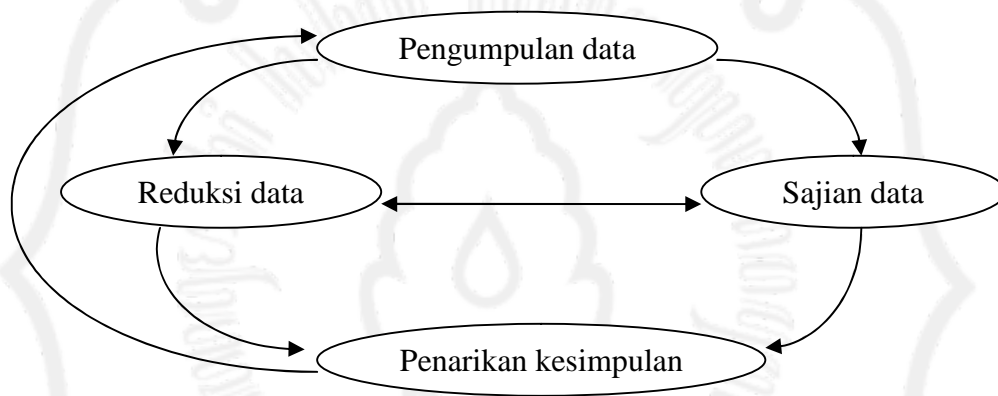
7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif dengan model interaktif yaitu komponen reduksi data dan penyajian data dilakukan bersama dengan pengumpulan data, kemudian setelah data terkumpul maka tiga komponen tersebut berinteraksi dan bila kesimpulan dirasakan kurang maka perlu ada verifikasi dan penelitian kembali mengumpulkan data lapangan.

Yang dimaksud dengan reduksi data adalah proses seleksi dan penyederhanaan dari data. Penyajian data merupakan suatu rakitan

organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian yang dapat dilakukan. Sedangkan dalam pengumpulan data, penulis harus sudah memahami apa arti dari berbagai hal yang ingin ditemui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan dan pola-pola, pernyataan-pernyataan dan konfigurasi yang mungkin, arahan, sebab akibat, dan berbagai proporsi, kesimpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan.

Untuk lebih jelasnya, dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :



Gambar 1

Model analisis interaktif (HB. Sutopo, 2002 : 96)

F. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kerangka teori dan kerangka

pemikiran dari penelitian ini.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dan kendala yang dihadapi Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran mengenai permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut pendapat

beberapa ahli yaitu :

1). Menurut Molenaar :

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.

2). Menurut M. G. Levenbach :

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

3). Menurut N. E. H. van Esveld :

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

4). Menurut Imam Soepomo :

Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Belum ada suatu kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, tetapi Darwan Prinst, merumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja/ organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha/ organisasi majikan dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan (Darwan Prinst, 2000 : 1).

Berdasarkan beberapa pengertian ketenagakerjaan diatas, dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

b. Pihak-pihak Yang Terlibat Dalam Ketenagakerjaan

1) Pekerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan berdasarkan kesepakatan pekerja dengan pengusaha.

Dalam bukunya Hak-hak Pekerja Bila di PHK, Libertus Jehani mengemukakan bahwa unsur-unsur dalam pengertian pekerja adalah bekerja pada orang lain, dibawah perintah orang lain, dan mendapat upah (Libertus Jehani, 2006 : 1).

Jadi yang dimaksud dengan pekerja adalah siapapun yang yang bekerja pada orang lain, dibawah perintah pemilik perusahaan dan mendapatkan upah dari hasil kerjanya.

2) Pengusaha

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

- a). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan. Jadi pengusaha merujuk pada orangnya, sedangkan perusahaan merujuk pada bentuk usahanya.

3) Organisasi Pekerja

Organisasi pekerja diperlukan sebagai wadah memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa serikat buruh/ pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/ pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna 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 anggota-anggota tidak hanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka, tetapi juga merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.

Organisasi pengusaha merupakan mitra serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Organisasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal

sampai tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional (Payaman J. Simanjuntak, 2003 : 21). Organisasi pengusaha diperlukan sebagai wadah 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 wadah bagi para pengusaha untuk bergerak di bidang perekonomian dan ketenagakerjaan. Organisasi pengusaha yang ada di Indonesia adalah KADIN (Kamar Dagang dan Industri) dan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

5) Pemerintah

Pemerintah berperan melalui penetapan peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak. Bentuk campur tangan pemerintah bisa juga terlihat dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal bekerjanya tenaga kerja. Instansi yang dimaksud salah satunya adalah Dinas Tenaga Kerja.

c. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak 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.

1) Perjanjian Kerja

a). Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dari pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara, 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 segala perbuatan yang harus dikerjakan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal tersebut tercantum dalam pasal 1603a KUHPerduta.
- (2). Adanya unsur perintah
Pekerja harus tunduk 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 KUHPerdara adalah :

- (1). Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- (2). Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- (3). Suatu hal tertentu
- (4). Suatu sebab yang halal

Sebagaimana perjanjian pada umumnya seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPerdara 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 perselisihan 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 :

1. 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 penajakan (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.

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

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.

e). Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu berakhir apabila :

- (1). Pekerja meninggal dunia
- (2). Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- (3). Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/ penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap
- (4). Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

2) 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).

3) Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Di dalam perjanjian, secara tidak langsung memuat hak dan 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 pemakaian untuk menghindari kecelakaan
- 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 atau mengalami kecelakaan pada saat bekerja.

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 dilakukan
- d). Bertindak sebagai pekerja yang baik.

2. Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

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

b. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

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

1). Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan 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.

Perselisihan 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). Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan 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). Perselisihan pemutusan hubungan kerja

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

Perselisihan 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). Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh adalah 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 keserikatpekerjaan.

c. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

1). **Penyelesaian di luar pengadilan**

a). **Perundingan bipartit**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah.

Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Jika dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan tapi gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilaksanakan. Dinas Tenaga Kerja akan menawarkan pada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih salah satu dari dua pilihan tersebut dalam jangka waktu 7 hari maka Dinas Tenaga Kerja melimpahkan penyelesaiannya pada mediator.

b). Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU Nomor 2 Tahun

2004. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Menurut Fuller, mediator mempunyai 7 fungsi, yaitu (Suyud Margono, 2004 : 60-61) :

- (1). Sebagai katalisator (*catalyst*), mengandung pengertian bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana yang konstruktif bagi diskusi.
- (2). Sebagai pendidik (*educator*), berarti harus berusaha memahami aspirasi, prosedur kerja, keterbatasan politis, dan kendala usaha dari para pihak.
- (3). Sebagai penerjemah (*translator*), berarti harus berusaha menyampaikan dan merumuskan usulan pihak yang satu kepada pihak lainnya melalui bahasa atau ungkapan yang baik dengan tanpa mengurangi sasaran yang dicapai oleh pengusul.
- (4). Sebagai narasumber (*resource person*), berarti harus mendayagunakan sumber-sumber informasi yang tersedia.
- (5). Sebagai penyandang berita jelek (*bearer of bad news*), berarti harus menyadari bahwa para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional.
- (6). Sebagai agen realitas (*agent of reality*), berarti harus berusaha memberi pengertian secara jelas kepada salah satu pihak bahwa sasarannya tidak mungkin/ tidak masuk akal tercapai melalui perundingan.

- (7). Sebagai kambing hitam (*scapegoat*), harus siap disalahkan, misalnya dalam membuat kesepakatan hasil perundingan.

Christopher W. Moore membedakan mediator dalam tiga tipologi, yaitu (Suyud Margono, 2004 : 61-62) :

- (1). *Social network mediators*, yaitu mediator berperan dalam sebuah sengketa atas dasar adanya hubungan sosial antara mediator dan para pihak yang bersengketa, misalnya bila terjadi sengketa antarrekan sekerja dan teman usaha.

- (2). *Authoritative mediators*, yaitu mediator yang dalam menjalankan perannya didasarkan pada keyakinan atau pandangan bahwa pemecahan yang terbaik terhadap sebuah kasus bukanlah ditentukan oleh dirinya selaku pihak yang berpengaruh, melainkan harus dihasilkan oleh upaya pihak-pihak yang bersengketa sendiri. *Authoritative mediators* dibagi menjadi tiga tipe, yaitu :

- (a). Tipe *benovalent*, mempunyai ciri sebagai berikut :
 - (i). Dapat memiliki atau tidak memiliki hubungan dengan para pihak
 - (ii). Mencari penyelesaian yang baik bagi para pihak
 - (iii). Tidak berpihak dalam hal substantif
 - (iv). Kemungkinan memiliki sumber daya untuk membantu pemantauan dan implementasi kesepakatan
- (b). Tipe *managerial*, mempunyai ciri sebagai berikut :
 - (i). Memiliki hubungan otoritatif dengan para pihak sebelum dan sesudah sengketa berakhir

- (ii). Mencari penyelesaian yang diupayakan bersama-sama dengan para pihak dalam ruang lingkup kewenangannya
 - (iii). Berwenang untuk memberi nasihat dan saran jika para pihak tidak mencapai kesepakatan
 - (iv). Kemungkinan memiliki sumber daya untuk membantu pemantauan dan implementasi kesepakatan
 - (v). Memiliki kewenangan membuat keputusan
- (c). Tipe *vested interest*, mempunyai ciri sebagai berikut:
- (i). Memiliki hubungan dengan para pihak atau diharapkan memiliki hubungan masa depan dengan para pihak
 - (ii). Memiliki kepentingan yang kuat terhadap hasil akhir
 - (iii). Mencari penyelesaian yang dapat memenuhi kepentingan mediator atau kepentingan pihak yang disukai
 - (iv). Kemungkinan memiliki sumber daya untuk membantu pemantauan dan implementasi kesepakatan
 - (v). Kemungkinan dapat menggunakan tekanan agar para pihak mencapai kesepakatan
- (3). *Independent mediators*, yaitu mediator yang dapat menjaga jarak antarpihak maupun dengan persoalan yang tengah dihadapi.

Tugas, kewajiban dan wewenang mediator diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor Kep

92/Men/VI/2004. Tugas mediator adalah melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Kewajiban mediator, yaitu :

- (1). Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan
- (2). Mengatur dan memimpin mediasi
- (3). Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan
- (4). Membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian
- (5). Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- (6). Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan wewenang mediator, yaitu :

- (1). Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi
- (2). Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan
- (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 berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediator wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

Apabila kesepakatan tercapai dalam proses mediasi, maka mediator membuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator untuk kemudian di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat perjanjian bersama dibuat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun bila kesepakatan gagal, mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis mediator memuat :

- (1). keterangan pekerja/ buruh atau keterangan serikat pekerja/ serikat buruh
- (2). keterangan pengusaha
- (3). keterangan saksi/ saksi ahli apabila ada
- (4). pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator
- (5). isi anjuran.

Anjuran tertulis harus dibuat selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Para pihak pun harus memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut paling lama 10 hari setelah menerima anjuran tertulis. Bagi para pihak yang tidak memberikan pendapat berarti menolak anjuran tertulis dari mediator. Untuk itu mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi

penugasan. Bila anjuran tertulis diterima, dalam jangka waktu tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum perjanjian bersama itu dibuat untuk mendapatkan akta pendaftaran. (Pasal 13 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Anjuran tertulis yang ditolak salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi, atau apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Negeri tempat pendaftaran maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

c). Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat.

Konsiliator harus menyelesaikan perselisihan paling lama 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam menyelesaikannya, pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial di tempat pendaftaran perjanjian bersama.

Jika konsiliator gagal mendamaikan para pihak, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Persetujuan atau penolakan para pihak terhadap anjuran harus disampaikan paling lama 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis dari konsiliator. Anjuran tertulis yang disetujui para pihak diikuti dengan dibuatnya perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Bila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan mengajukan gugatan.

d). Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial 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.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang untuk paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti menandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Dalam proses penyelesaian perselisihan, pada kesempatan pertama arbiter wajib mengupayakan perdamaian. Jika perdamaian tercapai, maka dibuatkan akta perdamaian. Akta perdamaian kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter membuat akta perdamaian. Jika isi akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah akta perdamaian didaftarkan.

Putusan arbitrase yang tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial tempat termohon berdomisili. Perintah fiat eksekusi diberikan waktu paling lama 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada panitera Pengadilan Negeri.

2). Penyelesaian melalui pengadilan

a). Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- (1). Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja
- (2). Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada prinsipnya prosedur persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial sama seperti dalam Hukum Acara Perdata pada peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, misalnya yang tercantum dalam pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu para pihak tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi untuk nilai sengketa dibawah Rp. 150 juta.

Pasal 60 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- (1). Hakim
- (2). Hakim Ad-Hoc
- (3). Panitera muda
- (4). Panitera pengganti

Sedangkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

- (1). Hakim Agung
- (2). Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung
- (3). Panitera

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan 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.

b). Mahkamah Agung

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

(1). Kasasi

Putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan 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).

Pelaksanaan hukum dalam kehidupan masyarakat sehari-hari mempunyai arti yang sangat penting, karena apa yang menjadi tujuan hukum justru terletak dalam pelaksanaan hukum itu. Ketertiban dan ketentraman hanya dapat diwujudkan dalam kenyataan kalau hukum dilaksanakan. Kalau tidak maka peraturan hukum itu hanya merupakan

susunan kata-kata yang tidak mempunyai makna dalam kehidupan masyarakat.

Pelaksanaan hukum dapat berlangsung dalam masyarakat secara normal karena tiap-tiap individu menaati dengan kesadaran, bahwa apa yang ditentukan hukum tersebut sebagai suatu keharusan atau sebagai sesuatu yang memang sebaiknya. Pelaksanaan hukum juga dapat terjadi karena pelanggaran hukum, yaitu dengan menegakkan hukum tersebut dengan bantuan alat-alat perlengkapan negara (Riduan Syahrani, 1991 : 161).

Menurut Sudikno Mertokusumo, dalam bukunya yang berjudul Mengenal Hukum Suatu Pengantar, disebutkan bahwa dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan menciptakan ketertiban masyarakat.

Hukum adalah manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus selalu memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Hukum tidak boleh menimbulkan keresahan dalam masyarakat.

Dalam pelaksanaan dan penegakan hukum haruslah memenuhi keadilan. Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan.

Menurut Soerjono Soekanto, faktor-faktor penegakan hukum meliputi (Titik Triwulan Tutik, 2006 : 231) :

a. Faktor hukumnya sendiri

Semakin baik suatu peraturan hukum (undang-undang) akan semakin memungkinkan penegakan hukum. Secara umum peraturan hukum yang baik adalah peraturan hukum yang memenuhi tiga konsep keberlakuan, yaitu berlaku secara yuridis, sosiologis, dan filosofis.

b. Faktor penegak hukum

Peranan penegak hukum sangatlah penting, karena penegak hukum lebih banyak tertuju pada diskresi, yaitu dalam hal mengambil keputusan yang tidak sangat terikat pada hukum saja tetapi penilaian pribadi juga memegang peranan. Penegak hukum terdiri dari badan legislatif dan pemerintah (pihak yang membuat hukum) serta kepolisian, kejaksaan, kehakiman, kepengacaraan, dan masyarakat (pihak yang menerapkan hukum).

c. Faktor sarana atau fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang

memadai, keuangan yang cukup dan seterusnya. Kalau hal-hal tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya.

d. Faktor masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Sebab itu, masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum dimana peraturan hukum berlaku atau diterapkan. Bagian terpenting dari masyarakat yang menentukan penegakan hukum adalah kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat, maka akan semakin memungkinkan penegakan hukum yang baik.

e. Faktor kebudayaan

Kebudayaan hakekatnya merupakan buah budidaya, cipta, rasa, dan karsa manusia dimana suatu kelompok masyarakat berada. Dengan demikian suatu kebudayaan di dalamnya mencakup nilai-nilai mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari).

Di Indonesia, hukum diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan sebab dengan adanya peraturan perundang-undangan, maka penegakan hukum dapat terlaksana. Undang-undang mempunyai persyaratan untuk dapat berlaku atau untuk mempunyai kekuatan berlaku. Ada tiga macam kekuatan berlakunya undang-undang, yaitu (Sudikno Mertokusumo, 2003 : 94-95) :

a. Kekuatan berlaku yuridis (*Juristische Geltung*)

Undang-undang mempunyai kekuatan berlaku yuridis apabila persyaratan formal terbentuknya undang-undang itu telah terpenuhi. Menurut Hans Kelsen, kaedah hukum mempunyai kekuatan berlaku apabila penetapannya didasarkan atas kaedah yang lebih tinggi tingkatannya.

b. Kekuatan berlaku sosiologis (*Soziologische Geltung*)

Berlakunya atau diterimanya hukum di dalam masyarakat itu lepas dari kenyataan apakah peraturan hukum itu terbentuk menurut persyaratan formal atau tidak. Jadi berlakunya hukum merupakan kenyataan di dalam masyarakat. Kekuatan berlakunya hukum di dalam masyarakat ada dua macam :

1). Menurut teori kekuatan (*Machtstheorie*)

Hukum mempunyai kekuatan berlaku sosiologis apabila dipaksakan berlakunya oleh penguasa, terlepas diterima ataupun tidak oleh warga masyarakat.

2). Menurut teori pengakuan (*Anerkennungstheorie*)

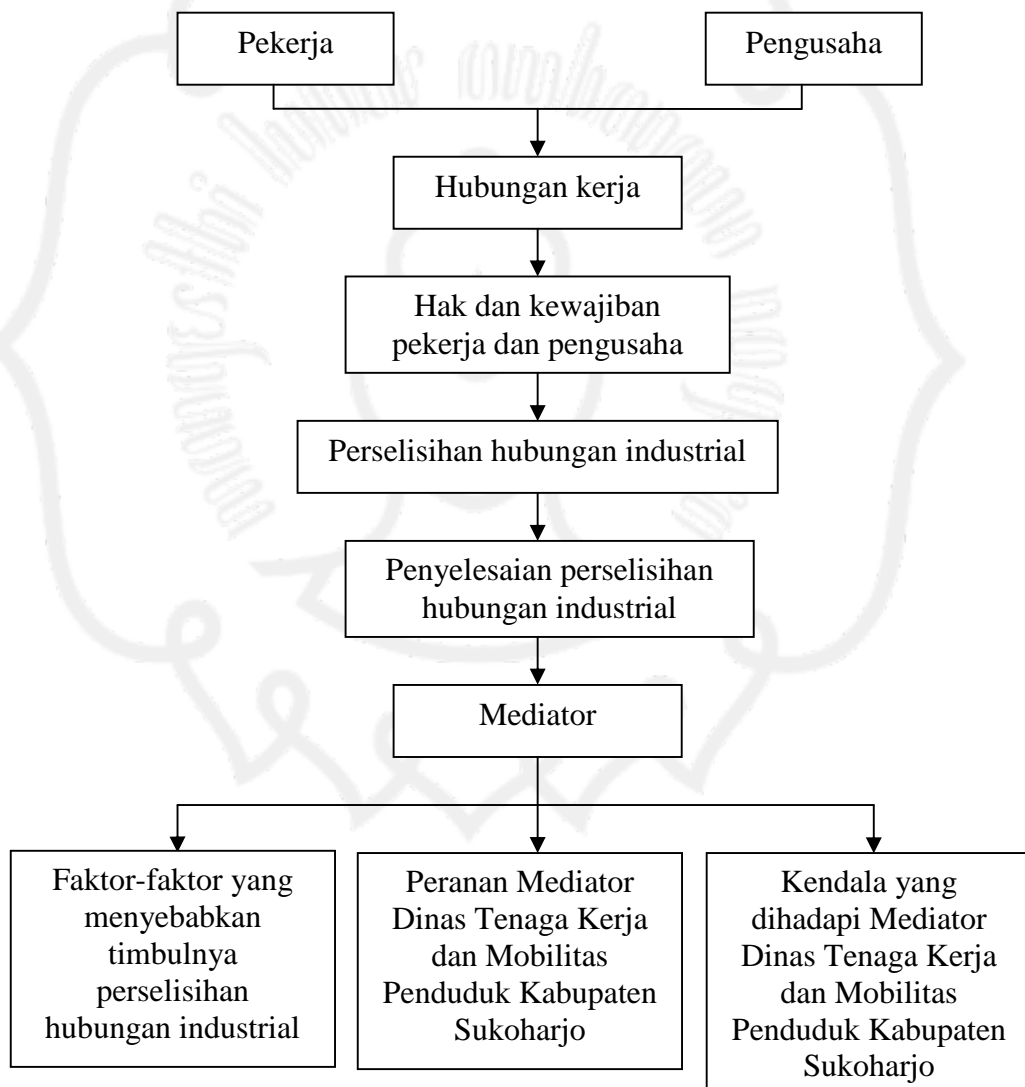
Hukum mempunyai kekuatan berlaku sosiologis apabila diterima dan diakui oleh warga masyarakat.

c. Kekuatan berlaku filosofis (*Filosofische Geltung*)

Hukum mempunyai kekuatan berlaku filosofis apabila kaedah hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum (*rechtsidee*) sebagai

nilai positif yang tertinggi (*überpositiven Werte* : Pancasila, masyarakat adil dan makmur).

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 2
Kerangka pemikiran

Keterangan :

Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan 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 perselisihan, misalnya saja pengusaha tidak memberikan upah seperti yang telah diperjanjikan ataupun pekerja menuntut upah yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan, dan lain-lain.

Perselisihan 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 perselisihan tersebut kepada instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, mediator diharapkan dapat memberikan jalan keluar yang sama-sama menguntungkan para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi

1. Sejarah Pembentukan dan Perkembangan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah mulai berlaku efektif pada bulan Januari 2002, dan undang-undang tersebut masih berlaku sebelum diganti dengan undang-undang yang baru yaitu Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut, dibentuk peraturan daerah yang lebih sempit lagi yang mengatur tentang otonomi daerah, yang di dalamnya terdapat pengaturan tentang dinas tenaga kerja, yaitu Perda Nomor 19 Tahun 2000.

Sebelum ada Perda tentang otonomi daerah, instansi yang berwenang mengatur ketenagakerjaan adalah Kantor Transmigrasi dan Perpindahan Penduduk. Tetapi setelah ada Perda tentang otonomi daerah, nama Kantor Transmigrasi dan Perpindahan Penduduk diganti dengan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, yang merupakan gabungan dari Dinas Perburuhan, Kantor Departemen Transmigrasi, dan Dinas Tenaga Kerja Pembantu.

Setelah terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, maka dibentuk susunan organisasi menurut Perda tersebut. Khusus Sub Dinas Mobilitas Penduduk menangani masalah transmigrasi, sedangkan Sub Dinas Hubungan Industrial dan Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja menangani masalah ketenagakerjaan.

Kata-kata transmigrasi diganti dengan mobilitas penduduk karena transmigrasi artinya lebih sempit, hanya perpindahan penduduk dari Jawa keluar Jawa. Sedangkan mobilitas penduduk mempunyai arti yang lebih

luas, yaitu termasuk perpindahan penduduk dari satu daerah ke daerah lain tetapi penduduk tersebut tidak menetap (Boro). Transmigrasi bertujuan untuk pemeratakan penduduk dan mensejahterakan penduduk. Kriteria transmigran yaitu yang tidak mempunyai rumah, petani miskin, petani gulrem, dan yang berpenghasilan tidak tetap. Daerah penempatan transmigrasi biasanya di luar Jawa, Madura, dan Bali.

Perbedaan transmigrasi sebelum adanya peraturan daerah dan setelah adanya peraturan daerah :

- a. Sebelum adanya peraturan daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk hanya menerima target dari pemerintah dan semua biaya ditanggung pemerintah pusat. Setelah ada peraturan daerah, biaya transmigrasi dibagi rata antara pemerintah dan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk.
- b. Sebelum ada peraturan daerah, daerah tujuan tidak ditinjau terlebih dahulu dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk. Setelah ada peraturan daerah, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk harus mengetahui lebih dulu daerah yang akan ditempati transmigran dengan cara anjagsana atau penjajagan untuk mengetahui apa daerah cocok dengan kemauan warga dari transmigran Sukoharjo. Setelah penjajagan, harus ada kesepakatan dari pemerintah daerah asal dengan pemerintah daerah yang dituju yang ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Bersama.
- c. Sebelum ada peraturan daerah, daerah asal mengirim 90% dan daerah tujuan mengirim 10% transmigran, kecuali Irian 25%. Setelah ada peraturan daerah, daerah asal mengirim 50% dan daerah tujuan mengirim 50% transmigran.

2. **Struktur Organisasi, Tugas, Wewenang, dan Tata Kerja**



Keterangan :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo yaitu Sugiyanto.
- b. Kepala Bagian Tata Usaha yaitu Astutiningsih K.
 - a) Kepala Sub Bagian Perencanaan yaitu Sulistiyanto.
 - b) Kepala Sub Bagian Kepegawaian yaitu Bagus Purwanto.
 - c) Kepala Sub Bagian Keuangan yaitu Sri Setyowati.
 - d) Kepala Sub Bagian Umum yaitu Nurul Wachidah.
- c. Kepala Sub Dinas Penempatan Perluasan dan Pembinaan Pelatihan Tenaga Kerja yaitu Martono.
 - a) Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja yaitu Sri Wahyuti.
 - b) Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Latihan Kerja yaitu Soeyardi.
 - c) Kepala Seksi Pembinaan Penganggur yaitu Sudyana.
- d. Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu Muh. Langgeng Wiyana.
 - a) Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Perselisihan Kerja yaitu Indah Kartika Sari.
 - b) Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu Daru Noorhadi.
 - c) Kepala Seksi Pengantar Kerja dan Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu Agus Dwi Atmanto.
- e. Kepala Sub Dinas Mobilitas Penduduk yaitu Sri Harsutarto.
 - a) Kepala Seksi Pendaftaran dan Seleksi yaitu Roedy Datam Machmud.
 - b) Kepala Seksi Evaluasi dan Pelaporan yaitu Sidik Pramono.
 - c) Kepala Seksi Perpindahan Penduduk yaitu Sri Haryani.

Pembagian wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian, yaitu :

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dipimpin oleh Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
- c. Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Tata Usaha
- d. Masing-masing Sub Dinas dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang bersangkutan
- e. Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sub Dinas yang bersangkutan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional yang ditunjuk oleh Kepala Dinas
- g. UPTD dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Kepala Sub Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian atau sub dinas secara garis besarnya adalah :

- a. Bagian Tata Usaha

Tugas :

- 1). Koordinasi penyusunan program kerja
- 2). Koordinasi penyusunan Daftar Usulan Proyek
- 3). Koordinasi penyusunan Daftar Usulan Kegiatan
- 4). Pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian
- 5). Pengelolaan dan pelayanan administrasi keuangan
- 6). Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum
- 7). Pengelolaan administrasi, pemeliharaan barang inventaris
- 8). Pengadaan barang pakai habis

- 9). Pengelolaan urusan rumah tangga
- 10). Koordinasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan ketatausahaan yang dilaksanakan sub-sub dinas dan seksi-seksi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk
- 11). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

b. Sub Dinas Penempatan, Perluasan, dan Pembinaan Latihan Kerja

Tugas :

- 1). Penghimpunan dan perumusan peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis penempatan dan perluasan kerja, pembinaan penganggur
- 2). Perumusan program kerja Sub Dinas Penempatan, Perluasan, dan Pembinaan Tenaga Kerja
- 3). Penghimpunan, pengolahan, dan analisis data tenaga kerja
- 4). Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian penempatan, perluasan dan pembinaan latihan tenaga kerja
- 5). Pembinaan penyuluhan dan pemberian ijin Perwakilan Daerah (Perwada), Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan lembaga layanan psikologis
- 6). Pembinaan dan penyuluhan penganggur dalam rangka peningkatan kesejahteraan
- 7). Pengolahan data pencari kerja dan informasi lowongan pekerjaan di instansi pemerintah maupun swasta
- 8). Penyelenggaraan pendaftaran dan pemberian ijin serta akreditasi Lembaga Latihan Swasta
- 9). Penyelenggaraan standar latihan kerja, standar keterampilan kerja dan sertifikasi Lembaga Latihan Kerja
- 10). Pengkoordinasian dan kerja sama dengan lembaga latihan swasta dan asosiasi profesi untuk uji keterampilan
- 11). Melaksanakan penyelenggaraan pelatihan produktivitas tenaga kerja pada pengusaha kecil dan menengah

- 12). Mengkoordinasikan dengan instansi terkait dalam pembentukan dan pembinaan UP3 (Unit Pelatihan dan Produktivitas Perusahaan)
- 13). Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembinaan pengawasan dan pengendalian penempatan dan perluasan kerja, pembinaan dan pengawasan latihan tenaga kerja dan pembinaan penganggur
- 14). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

c. Sub Dinas Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Tugas :

- 1). Penghimpunan dan perumusan peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis hubungan industrial dan perselisihan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, pengantar kerja, kesehatan dan keselamatan kerja
- 2). Perumusan program kerja Sub Dinas Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan
- 3). Penghimpunan, pengolahan dan analisis data mengenai hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan
- 4). Pembinaan, pengawasan, pengendalian, penyuluhan dan pendidikan hubungan industrial
- 5). Fasilitasi penyelesaian perselisihan kerja
- 6). Pemantauan dan pengawasan ketenagakerjaan
- 7). Pembinaan pengantar kerja, kesehatan dan keselamatan kerja
- 8). Pembinaan penyuluhan dan penelitian pembuatan peraturan perusahaan (PP), Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Perjanjian Kerja (PK)
- 9). Pembinaan dan pembentukan lembaga kerja sama bipartit dan tripartit
- 10). Pembinaan dan penyuluhan pembuatan perjanjian kontrak kerja waktu tertentu
- 11). Fasilitasi penyelesaian kasus mogok kerja dan unjuk rasa pekerja

- 12). Pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha
- 13). Pembinaan, penyuluhan, monitoring, evaluasi dan sosialisasi pelaksanaan pengupahan serta pengangguhan pelaksanaan pengupahan
- 14). Pembinaan terhadap pelaksanaan perundang-undangan di bidang pengawasan ketenagakerjaan
- 15). Pengkoordinasian tindak lanjut berita acara pemeriksaan (BAP)
- 16). Pembinaan dan pengawasan peraturan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, pekerja wanita, anak dan orang muda, tempat kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)
- 17). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

d. Sub Dinas Mobilitas Penduduk

Tugas :

- 1). Penghimpunan dan perumusan peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis mobilitas penduduk
- 2). Perencanaan program kerja Sub Dinas Mobilitas Penduduk
- 3). Penghimpunan, pengolahan dan analisis data mobilitas penduduk
- 4). Pembinaan, pengawasan dan pengendalian mobilitas penduduk
- 5). Penyelenggaraan pemberdayaan dan perpindahan penduduk
- 6). Penyelenggaraan proses perpindahan penduduk
- 7). Pengevaluasian penganalisaan dan penyusunan laporan
- 8). Pemantauan dan evaluasi perkembangan, usaha penduduk yang berpindah di luar kampung halamannya
- 9). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

e. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja

Tugas :

- 1). Perencanaan pelatihan kerja
- 2). Pelaksanaan pelatihan kerja

3). Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan pelatihan kerja.

f. Kelompok Jabatan Fungsional

Bertugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk sesuai keahlian dan atau keterampilannya dan beban kerja.

Dalam menjalankan tugasnya, masing-masing bagian mempunyai tata kerja yang secara garis besar sebagai berikut :

- a. Dalam melaksanakan tugas, setiap pimpinan unit organisasi dan kelompok tenaga fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan unit organisasi pemerintah daerah dengan instansi lain di luar pemerintah daerah sesuai dengan tugas masing-masing
- b. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan perundangan yang berlaku
- c. Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya
- d. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyiapkan laporan berkala tepat pada waktunya
- e. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahannya wajib di olah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut dan petunjuk kepada bawahan
- f. Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja
- g. Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan satuan organisasi dibantu oleh satuan organisasi di bawahnya dan dalam rangka pemberian

bimbingan kepada bawahan masing-masing, wajib mengadakan rapat berkala.

B. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial

Tidak selamanya dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha berjalan dengan baik dan harmonis. Ada kalanya dalam hubungan tersebut terjadi perselisihan karena tidak dipenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak. Di wilayah hukum Kabupaten Sukoharjo tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan tersebut biasanya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Sukoharjo khususnya mediator apabila ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak.

Apabila akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi, langkah pertama yang harus dilakukan oleh mediator adalah mengetahui faktor penyebab perselisihan. Ada berbagai faktor penyebab terjadinya perselisihan di Kabupaten Sukoharjo yang masalahnya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Sukoharjo periode 2006-2007, yaitu :

Tahun 2006

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1	PT. Diana Sakti Surya Plastik	Eni Apriyani	Perselisihan PHK	Kesalahan berat karena penggelapan uang
	2	PT. Adi Wraksa	Purwadi	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	3	CV. Yudhistira	Petrus M	Perselisihan PHK	Tidak mau di mutasi ke bagian lain lalu minta di PHK

	4	PT. Tyfountex	Titik H	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
Februari	Tidak ada kasus				
Maret	1	PT. Prawara Sanggata Prama	Joko Susanto & Sugiyatno	Perselisihan PHK	Menuntut uang gaji dibayarkan
	2	PT. Sritex	Saifur	Perselisihan PHK	Indisipliner (ceroboh kerja)
April	1	PT. Sritex	Rojali	Perselisihan PHK	Indisipliner (ceroboh kerja)
Mei	1	Batik 21 Tex	Suranto dkk (12 orang)	Perselisihan kepentingan	Kejelasan status pekerja, minta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap
	2	CV. Salute	Nartodiharjo	Perselisihan PHK	Minta hak-hak pensiun karena usia sudah 55 tahun
	3	PT. Sami Surya Indah Plastik	Tukiyem	Perselisihan PHK	Indisipliner (sering telat masuk kerja)
Juni	1	PT. Sinta Mandiri Utama	Muhammad Syarif	Perselisihan PHK	Perhitungan pesangon
Juli	Tidak ada kasus				
Agustus	1	PT. Tyfountex	Surati	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk

					tanpa keterangan)
September	1	CV. Dorismas	Jamal dkk (15 orang)	Perselisihan PHK	Efisiensi pekerja
	2	PT. Sami Surya Indah Plastik	Parjinhah	Perselisihan PHK	Indisipliner (sering bolos kerja)
	3	PT. Sumber Sandang Arta Guna	Sumiyati	Perselisihan PHK	Indisipliner (meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa ijin)
Oktober	1	Roti Kecil	Mustofa & Lilik	Perselisihan PHK	Indisipliner (mengambil sisa hasil usaha tanpa ijin)
November	1	PT. Tyfountex	Suparmi	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	2	PT. Tyfountex	Miminiarti	Perselisihan PHK	Efisiensi karyawan
	3	Roti Kecil	Yayasan Mega Bintang (4 pekerja)	Perselisihan PHK	Indisipliner (mengambil sisa hasil usaha tanpa ijin)
Desember	Tidak ada kasus				
Jumlah : 19 kasus					

Tahun 2007

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	Tidak ada kasus				
Februari	1	PT. Progarin	Serikat Buruh Perintis	Perselisihan hak	Kejelasan status pekerja dan minta di ikutsertakan jamsostek
	2	PT. Diana Sari Plastik	Pomo WS	Perselisihan PHK	Minta hak-hak pensiun karena usia sudah 55 tahun
	3	PT. Bengawan Abadi Motor	Heru S	Perselisihan PHK	Tidak memenuhi target penjualan kemudian mengundurkan diri tetapi minta uang pesangon
	4	PT. Bengawan Abadi Motor	Bekti S	Perselisihan PHK	Tidak memenuhi target penjualan kemudian mengundurkan diri tetapi minta uang pesangon
Maret	1	Borobudur Laundry	Eko Yulianto	Perselisihan PHK	Indisipliner (sering tidak masuk kerja)
April	Tidak ada kasus				
Mei	1	Nusantara	Margono	Perselisihan	Kecelakaan

		Plastik		PHK	kerja
Juni	Tidak ada kasus				
Juli	1	PT. BPR Guna Sejahtera	Mulyono	Perselisihan PHK	Efisiensi pekerja
Agustus	1	Prima Promo	Putut Wijaya	Perselisihan hak	PKWT, mengingkari isi perjanjian maka wajib mengganti uang Rp. 3 juta sesuai isi perjanjian
	2	PT. Tyfountex	Sri Kwatni	Perselisihan PHK	Indisipiner (tidak masuk tanpa keterangan)
	3	PT. Tyfountex	Mustofa	Perselisihan PHK	Indisipiner (tidak masuk tanpa keterangan)
	4	PT. Tyfountex	Lina Listyorini	Perselisihan PHK	Indisipliner (berjualan di lokasi kerja pada jam kerja)
	5	PT. Tyfountex	Murwanti	Perselisihan PHK	Indisipiner (tidak masuk tanpa keterangan)
	6	CV. Yudhistira	Budi Wiryanto	Perselisihan PHK	Minta hak-hak pensiun karena

					usia sudah 55 tahun
September	1	Roti Kecil	Susilo & Ratna W	Perselisihan kepentingan	Indisipliner (menikah dengan sesama karyawan)
	2	Roti Kecil	Budi Jatmiko	Perselisihan hak	Tidak mau di mutasi ke bagian lain
Oktober	1	Adi Wraksa Furniture	Suliyem	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	2	Furniture Batu (Chandy craft)	Karyani	Perselisihan hak	Tidak mau di mutasi ke bagian lain
	3	Furniture Batu (Chandy craft)	Mulyono	Perselisihan hak	Tidak mau di mutasi ke bagian lain
	4	PT. Bengawan Abadi Motor	Boediono	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak memenuhi target penjualan)
November	1	PT. Tyfountex	Eko Alfianto	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidur pada waktu kerja)
	2	PT. Tyfountex	Sri Hartini	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa

					keterangan)
	3	PT. Tyfountex	Sukamti	Perselisihan PHK	Indisipiner (tidak masuk tanpa keterangan)
Desember	Tidak ada kasus				
Jumlah : 22 kasus					

Dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari awal tahun 2006 sampai akhir tahun 2007, tercatat bahwa perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meliputi :

- Perselisihan hak : 5 kasus
- Perselisihan kepentingan : 2 kasus
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja : 34 kasus
- Perselisihan antar serikat buruh/ pekerja tidak ada.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis perselisihan yang terjadi di wilayah Kabupaten Sukoharjo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu 34 kasus. Sebagian besar penyebab perselisihan hubungan industrial khususnya di wilayah Kabupaten Sukoharjo adalah masalah indisipliner, yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Biasanya yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sudah diberikan Surat Peringatan. Surat peringatan diberikan sebanyak 3 kali. Apabila sudah diberi surat peringatan sampai 3 kali tetapi pihak pekerja tetap tidak mengindahkan, maka konsekuensinya adalah pemutusan hubungan kerja.

C. Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Sutan Mohammad Zain dan J.S Badudu, peranan mempunyai arti fungsi atau tugas. Arti peranan lebih jelas lagi dapat dilihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia terbitan

Balai Pustaka, yaitu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Jadi suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana peranan lembaga itu dapat menyelesaikan atau mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat meskipun tidak semuanya teratasi.

Baik atau buruknya peranan Mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo bisa dikatakan baik, karena sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo juga mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo, terdapat empat Mediator, yaitu :

1. M. Langgeng Wiyana
2. Indah Kartika Sari
3. Lilik Prajaka
4. Sri Suwardinah

Sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, syarat-syarat mediator yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/ dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
2. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
3. Warga Negara Indonesia
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela

7. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1)
8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Keempat Mediator yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo sudah memenuhi semua syarat yang ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004. Khususnya yang menyangkut sifat adil, dapat dilihat pada saat Mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan pada saat tidak ditemui kesepakatan pada sidang mediasi.

Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo adalah :

1. Sebelum diselesaikan melalui Mediator, para pihak harus mengadakan perundingan terlebih dahulu secara bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak ketiga.

Dalam pelaksanaannya, sebelum melaporkan perselisihan ke Mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya ke Mediator. Risalah yang dilampirkan sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Walaupun dalam prakteknya, ada sebagian kecil yang belum melakukan perundingan bipartit. Hal ini bisa diketahui dari adanya risalah

perundingan yang dipalsukan oleh salah satu pihak sehingga dikembalikan lagi kepada para pihak untuk dilakukan perundingan ulang.

2. Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo. Dalam laporannya, para pihak harus melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan bipartit gagal ditempuh. Setelah itu baru dilakukan proses mediasi oleh Mediator.

Dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi kenyataannya di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo tidak ditemui model penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase, maka setelah para pihak mencatatkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dengan melampirkan bukti perundingan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyelesaian melalui mediasi. Pencatatan perkara ditulis dalam Agenda Perselisihan yang isinya mencakup tanggal terima pengaduan, pihak yang mengadu, identitas para pihak, masalah perselisihan, penyelesaian perselisihan, dan Mediator yang menangani.

3. Setelah Mediator menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka harus segera dilakukan sidang mediasi. Sebelum dilakukan sidang, Mediator membuat panggilan yang disampaikan kepada para pihak yang isinya bahwa para pihak diharapkan datang pada proses mediasi untuk mengikuti sidang mediasi. Panggilan biasanya ditanggapi dengan baik oleh para pihak dengan langsung hadir pada proses persidangan tanpa Mediator harus mengulangi panggilan untuk mendatangkan para pihak atau salah satu pihak. Jadi Mediator hanya membuat panggilan sekali saja. Kalaupun misalnya pengusaha tidak dapat

hadir karena suatu hal untuk memenuhi panggilan sidang, maka biasanya diwakilkan oleh staf personalia perusahaan. Selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah para pihak tidak hadir dalam sidang walaupun dikuasakan.

4. Setelah para pihak memenuhi panggilan, maka segera dilakukan sidang. Dalam sidang mediasi, diadakan musyawarah antara para pihak dengan ditengahi seorang atau lebih mediator netral. Sidang mediasi dilakukan tergantung dengan kebutuhan, tetapi biasanya hanya dilakukan sekali pertemuan saja sudah ditemui kata sepakat. Kalau dalam sekali sidang sudah ditemui kata sepakat dari para pihak, maka tidak perlu dilakukan sidang lagi. Dalam prakteknya, selama kurun waktu dua tahun tersebut, sebagian besar sidang hanya berlangsung sekali karena dengan sekali sidang saja sudah ditemui kata sepakat oleh para pihak. Tetapi apabila dalam sidang mediasi sulit ditemui kata sepakat, maka Mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan yang diambil dari keterangan para pihak pada saat sidang yang kemudian diserahkan kepada para pihak kembali apakah akan menyetujui atau tidak atas pilihan-pilihan yang diberikan.
5. Jika dalam sidang mediasi para pihak sudah menemui kata sepakat, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan Mediator yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Selama kurun waktu dua tahun tersebut, tercatat ada 29 kasus yang hasilnya adalah Perjanjian Bersama, maksudnya dalam sidang mediasi langsung ditemui kata sepakat dari para pihak sehingga Mediator langsung membuat Perjanjian Bersama. Jadi belum sampai Anjuran Tertulis dikeluarkan oleh Mediator. Hal tersebut dapat dilihat dari data dibawah ini :

Tahun 2006

Bulan	No	Pihak yang berselisih	Mediator	Hasil
-------	----	-----------------------	----------	-------

		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1	PT. Adi Wraksa	Purwadi	Indah Kartika Sari	Perjanjian bersama
	2	PT. Tyfountex	Titik H	Indah Kartika Sari	Perjanjian bersama
Maret	1	PT. Prawara Sanggata Prama	Joko Susanto & Sugiyatno	Sri Suwardinah dan M. Langgeng Wiyana	Perjanjian bersama
Mei	1	PT. Sami Surya Indah Plastik	Tukiyem	Indah Kartika Sari	Perjanjian bersama
Juni	1	PT. Sinta Mandiri Utama	Muhammad Syarif	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
Agustus	1	PT. Tyfountex	Surati	Indah Kartika Sari	Perjanjian bersama
September	1	PT. Sami Surya Indah Plastik	Parjinah	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	2	PT. Sumber Sandang Arta Guna	Sumiyati	Indah Kartika Sari	Perjanjian bersama
November	1	PT. Tyfountex	Suparmi	M. Langgeng Wiyana	Perjanjian bersama

Tahun 2007

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
Februari	1	PT. Progarin	SB Perintis	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	2	PT. Bengawan	Heru S	Indah Kartika	Perjanjian

		Abadi Motor		Sari	bersama
	3	PT. Bengawan Abadi Motor	Bekti S	Lilik Prajaka	Perjanjian bersama
Maret	1	Borobudur Laundry	Eko Yulianto	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
Mei	1	Nusantara Plastik	Margono	M. Langgeng Wiyana	Perjanjian bersama
Juli	1	PT. BPR Guna Sejahtera	Mulyono	Lilik Prajaka	Perjanjian bersama
Agustus	1	Prima Promo	Putut Wijaya	Lilik Prajaka	Perjanjian bersama
	2	PT. Tyfountex	Sri Kwatni	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	3	PT. Tyfountex	Mustofa	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	4	PT. Tyfountex	Lina Listyorini	Lilik Prajaka	Perjanjian bersama
	5	PT. Tyfountex	Murwanti	Lilik Prajaka	Perjanjian bersama
September	1	Roti Kecil	Susilo & Ratna W	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	2	Roti Kecil	Budi Jatmiko	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
Oktober	1	Adi Wraksa Furniture	Suliyem	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	2	Furniture Batu (Chandy craft)	Karyani	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	3	Furniture Batu (Chandy	Mulyono	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama

		craft)			
	4	PT. Bengawan Abadi Motor	Boediono	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
November	1	PT. Tyfountex	Eko Alfianto	Lilik Prajaka	Perjanjian bersama
	2	PT. Tyfountex	Sri Hartini	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama
	3	PT. Tyfountex	Sukamti	Sri Suwardinah	Perjanjian bersama

6. Jika para pihak tidak menemui kata sepakat, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis dapat berubah menjadi Perjanjian Bersama manakala anjuran tersebut disepakati oleh masing-masing pihak, dan perselisihan dianggap sudah selesai. Apabila anjuran tertulis tidak disetujui para pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat menaikkan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dari data di bawah, dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari awal tahun 2006 sampai akhir tahun 2007, tercatat ada 12 kasus yang hasilnya adalah Anjuran Tertulis dan tidak ada kesepakatan dari para pihak dalam sidang mediasi sehingga tidak terjadi Perjanjian Bersama, karena Mediator juga tidak menerima permohonan dari para pihak untuk dibuatkan Perjanjian Bersama atas disetujuinya Anjuran Tertulis. Seperti tercantum dalam Pasal 13 ayat (2) huruf e Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama. Kenyataannya, setelah anjuran tertulis dikeluarkan oleh Mediator, dalam jangka waktu paling lambat 10 hari sejak Putusan Anjuran diterima, para pihak hanya memberikan jawaban saja, tetapi lewat jangka waktu 3 hari setelah para pihak memberikan jawaban, para pihak atau salah satu pihak tidak

mengajukan permohonan ke Mediator untuk dibuatkan Perjanjian Bersama, sehingga dapat disimpulkan bahwa Putusan Anjuran tidak disepakati para pihak. Hal ini berarti bahwa dari 12 kasus yang hasilnya Putusan Anjuran, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena Putusan Anjuran tidak disepakati para pihak. Walaupun Mediator tidak mengetahui hasil Putusan Anjuran tersebut di ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, tetapi dari hasil tersebut bisa diketahui bahwa 12 kasus di naikkan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau bisa dikatakan banding.

Tahun 2006

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1	PT. Diana Sakti Surya Plastik	Eni Apriyani	Sri Suwardinah	Anjuran tertulis
	2	CV. Yudhistira	Petrus M	M. Langgeng Wiyana	Anjuran tertulis
Maret	1	PT. Sritex	Saifur	Indah Kartika Sari	Anjuran tertulis
April	1	PT. Sritex	Rojali	M. Langgeng Wiyana	Anjuran tertulis
Mei	1	Batik 21 Tex	Suranto dkk (12 orang)	Indah Kartika Sari	Anjuran tertulis
	2	CV. Salute	Nartodiharjo	Indah Kartika Sari	Anjuran tertulis
September	1	CV. Dorismas	Jamal dkk (15 orang)	M. Langgeng Wiyana	Anjuran tertulis
Oktober	1	Roti Kecil	Mustofa & Lilik	Sri Suwardinah	Anjuran tertulis

November	1	PT. Tyfountex	Miminiarti	Sri Suwardinah	Anjuran tertulis
	2	Roti Kecil	Yayasan Mega Bintang (4 pekerja)	Sri Suwardinah	Anjuran tertulis

Tahun 2007

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
Februari	1	PT. Diana Sari Plastik	Pomo WS	Lilik Prajaka	Anjuran tertulis
Agustus	1	CV. Yudhistira	Budi Wiryanto	Lilik Prajaka	Anjuran tertulis

7. Kewenangan mediator hanya sampai pada anjuran tertulis saja. Apabila salah satu atau kedua belah pihak mau menaikkan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, sudah bukan urusan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo.

Dalam Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam prakteknya, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo menyelesaikan perselisihan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang. Kalaupun proses mediasi kadang berjalan lambat karena pihak pengusaha ada yang diwakilkan, tetapi selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah ada penyelesaian perselisihan yang melebihi jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang.

Dari fakta di atas, dapat diketahui bahwa peran Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat dikatakan berhasil karena dalam sidang mediasi lebih banyak dihasilkan Perjanjian Bersama, yaitu sebanyak 29 kasus daripada Anjuran Tertulis yang hanya 12 kasus. Hal tersebut bisa mempercepat penyelesaian perselisihan karena tidak perlu langkah selanjutnya setelah dalam sidang mediasi dihasilkan Perjanjian Bersama.

D. Hambatan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam melakukan tindakan apapun, tidak jarang muncul suatu hambatan. Begitu juga yang terjadi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang dilakukan oleh Mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo.

Hambatan yang dihadapi Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu :

1. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh Mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha.
2. Risalah perundingan yang di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo bisa saja dipalsukan dengan alasan pihak pengusaha tidak mau menandatangani risalah perundingan. Padahal kenyataannya pada saat sidang mediasi dan masing-masing pihak di dengar

keterangannya, pengusaha menyatakan bahwa telah menyetujui hasil perundingan bipartit. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo.

3. Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan karena tertib administrasi tidak dipenuhi.



BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan hukum ini adalah :

1. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial adalah kejelasan status pekerja dan minta diikutsertakan jamsostek, mengingkari isi perjanjian PKWT sehingga wajib mengganti uang Rp. 3 juta sesuai isi perjanjian, tidak mau di mutasi ke bagian lain, menikah dengan sesama karyawan, kejelasan status pekerja yaitu minta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap, dan masalah indiscipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan atau tanpa ijin. Sebagian besar faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Sukoharjo adalah tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.
2. Peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan baik karena dapat menyelesaikan secara musyawarah mufakat. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil penyelesaian, lebih banyak hasilnya adalah Perjanjian Bersama yaitu sebanyak 29 kasus, daripada yang hasilnya Anjuran Tertulis yaitu sebanyak 12 kasus. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo juga bisa dikatakan sudah baik karena sesuai dengan prosedur penyelesaian yang ada dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Hambatan yang dihadapi Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah karena tidak hadirnya pengusaha sendiri tetapi diwakilkan oleh staf personalia sehingga bisa menghambat proses mediasi karena wakil pengusaha harus melaporkan hasil sidang kepada pengusaha terlebih dahulu, adanya pekerja yang membuat risalah perundingan palsu dengan memberikan keterangan yang dibuat-buat seolah-olah pengusaha

tidak mau diajak berunding dan bekerja sama, dan pekerja tidak tertib administrasi dengan tidak menyertakan surat kuasa jika dikuasakan.

B. Saran

1. Perlunya Mediator mendatangkan pihak pengusahanya langsung tanpa boleh diwakilkan sehingga tidak memperlambat proses penyelesaian perselisihan. Kalaupun diwakilkan, pihak yang diberi kuasa harus diberi kewenangan untuk membuat keputusan dalam proses mediasi sehingga proses mediasi cepat selesai
2. Diharapkan kepada pekerja agar melengkapi administrasi dahulu dengan menyertakan surat kuasa apabila dikuasakan sehingga bisa tertib administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- C.S.T . Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta : Sinar Grafika.
- H. B. Soetopo. 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif (Teoritis dan Praktis)*. Pusat Penelitian Surakarta.
- Lalu Husni. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Libertus Jehani. 2006. *Hak-hak Pekerja Bila Di PHK*. Jakarta : Visimedia.

Payaman J. Simanjuntak. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Riduan Syahrani. 1991. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Jakarta : Pustaka Kartini.

Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press.

Sudikno Mertokusumo. 2003. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Liberty.

Suyud Margono. 2004. *ADR & Arbitrase Pelembagaan & Aspek Hukum*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Titik Triwulan Tutik. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta : Prestasi Pustaka.

Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal Asikin (Ed), Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. 1997. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Dari Perundang-undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Dari Internet

www.blogberita.com (16 Desember 2007 pukul 20.00).

www.depnertrans.com (3 Desember 2007 pukul 12.00).

