

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui ketenagakerjaan, Negara melindungi masyarakat dengan dituangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di memungkinkan adanya Implikasi hubungan ketenagakerjaan berpeluang pada terjadinya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja (perusahaan). Oleh karena itu, pemerintah mengatur persoalan yang mungkin timbul dalam hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Dengan demikian penyelesaian hubungan industrial secara hukum diarahkan untuk diselesaikan melalui penyelesaian non-litigasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi merupakan amanat khusus sebagai jalan pertama dalam penyelesaian perselisihan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 3 ayat (1) perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Apabila perundingan bipartit yang telah dilakukan tidak mencapai kesepakatan, maka berdasarkan peraturan perundang-undangan salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan.

Setelah menerima pencatatan, instansi terkait wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam 7 (tujuh) hari tidak disepakati maka instansi terkait akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Setelah melakukan upaya mediasi, apabila para pihak mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun apabila masih tidak mencapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan jika para pihak menolak isi anjuran tertulis tersebut maka salah satu atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri setempat.

Dilansir dari *TribunSambas.com*<sup>1</sup> para pekerja di Sambas dapat melaporkan perusahaannya apabila pekerja tidak mendapatkan haknya dalam bekerja baik berupa gaji atau perihal lainnya yang menjadi hak ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Menurut kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, Agus Supardan “Silahkan datang dan laporkan kesini apabila pekerja tidak mendapatkan haknya, kami akan melakukan mediasi langsung kepada perusahaannya”. Sambas cukup luas sedangkan dinas berada di Kabupaten Sambas. Pekerja juga dapat melaporkan hal tersebut kepada serikat pekerja yang ada di tiap kecamatan.

Berdasarkan PERDA Nomor 4 Tahun 2016 yang kemudian di atur lebih lanjut di PERBUP Sambas Nomor 44 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Sambas yang mana di sebutkan di dalam pasal 3 yang berbunyi “Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai peraturan perundang-undangan.” Kemudian pada pasal 4 di sebutkan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu: a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; e. pelaksanaan administrasi Dinas

---

<sup>1</sup> Raymond Karsuwadi, *Supardi Siap Mediasi dengan Perusahaan Apabila Pekerja Tidak Mendapatkan Haknya*, <http://pontianak.tribunnews.com/2017/02/24/supardian-siap-mediasi-dengan-perusahaan-apabila-pekerja-tidak-mendapatkan-haknya> , diakses pada hari Senin, 7 April 2021 pukul 13:44.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan f. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Bupati di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai peraturan perundang-undangan.

Dari data sementara yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, ditemukan bahwa pada tahun 2020, jumlah kasus mengenai hubungan industrial yang terjadi sebanyak 27 kasus dan sebanyak 16 kasus yang berhasil diselesaikan dengan cara mediasi, dan sebanyak 4 kasus yang tidak berhasil terselesaikan dan sebanyak 7 kasus belum terselesaikan dengan upaya mediasi.

Tidak semua mediasi dapat berhasil, suatu mediasi dapat berhasil apabila para pihak sedari awal beritikad baik dan menjalankan segala arahan dari mediator. Begitu pula mediasi yang tidak berhasil dapat terjadi karna beberapa faktor, baik dari para pihak maupun dari mediator itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih lanjut dalam tulisan skripsi yang berjudul:

**“PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN MELALUI MEDIASI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SAMBAS”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: **“Apakah Mediasi Yang Dilakukan Dinas**

## **Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sambas Dapat Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Perusahaan?"**

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan data/informasi mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
2. Untuk mengungkapkan faktor penyebab terjadinya keberhasilan dan ketidakberhasilan dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum yang terjadi saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
4. Untuk mengetahui upaya hukum terhadap pelaksanaan putusan mediasi yang di keluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat di gunakan sebagai informasi bagi masyarakat terutama bagi para pekerja dan perusahaan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan untuk menambah informasi mengenai upaya mediasi yang di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berguna bagi masyarakat atau praktisi hukum dan instansi terkait.

## **E. Kerangka Pemikiran**

### **1. Tinjauan Pustaka**

Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu di wujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga di perlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila. Dengan di buatnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah dalam hal ini berharap agar terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antar pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tidak akan tercapainya keadilan pada hubungan ketenagakerjaan, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai yang lemah.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

**H. Zainal Asikin**<sup>2</sup> memberikan pengertian atau definisi tentang Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) yang di dasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Ditinjau secara konseptual, mediasi berasal dari Bahasa Inggris *Mediation* yang berarti perantara,<sup>3</sup> sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *Medio* artinya pertengahan dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Mediasi diberi makna sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan

---

<sup>2</sup> Zainal Asikin dkk., 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Pt. Radja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 238.

<sup>3</sup> Edi As'adi, 2012, *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, Hlm.3.

sebagai penasihat.<sup>4</sup> Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktivitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar, bila tidak ada negosiasi, tidak ada mediasi.<sup>5</sup>

Dalam Kamus Hukum Indonesia pengertian mediasi adalah proses penyelesaian sengketa secara damai yang melibatkan bantuan pihak ketiga untuk memberikan solusi yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 11 disebutkan bahwa Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Menurut **Susanti Adi Nugroho**<sup>7</sup>, Mediasi juga dapat di artikan sebagai upaya penyelesaian sengketa para pihak dengan kesepakatan

---

<sup>4</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, Hlm.726.

<sup>5</sup> Edi As'adi, *Op.cit.*, Hlm.4.

<sup>6</sup> B.N. Marbun, 2006, *Kamus Hukum Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, Hlm.168.

<sup>7</sup> Susanti Adi Nugroho, 2019, *Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Prenada Media Group, Bandung, Hlm. 21.

bersama melalui mediator yang bersikap netral, dan tidak membuat keputusan atau kesimpulan bagi para pihak tetapi menunjang fasilitator untuk terlaksananya dialog antara pihak dengan suasana keterbukaan, kejujuran dan tukar pendapat untuk tercapainya mufakat.

Dalam upaya mediasi yang di lakukan, keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai kesepakatan mungkin terjadi. Dalam hal ini di sebutkan dalam Pasal 13 ayat 1-2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbunyi:

- (1) Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
  - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak

siding mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c di anggap menolak anjuran;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

## 2. Kerangka Konsep

Perselisihan hubungan industrial mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di mana perselisihan ini harus lah di upayakan terlebih

dahulu untuk di selesaikan dengan cara mediasi. Mediasi di sini maksudnya merupakan suatu upaya penyelesaian suatu konflik dengan melibatkan orang ketiga yang netral yaitu mediator sebagai penengah bagi para pihak, walaupun mediator lah yang membantu menyelesaikan perselisihan, tetapi keputusan akhir mediasi tetap berada di tangan para pihak, sehingga akan menghasilkan keputusan yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*).

Di DISNAKERTRANS Kabupaten Sambas sendiri tingkat keberhasilan mediasi lumayan tinggi dengan kasus selesai melebihi 50% dari jumlah kasus, namun tak dapat di pungkiri bahwa ada juga kasus yang tidak dapat terselesaikan dengan upaya mediasi. Dari ketidakberhasilan ini dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari para pihak maupun dari mediator yang bersangkutan.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Jadi hipotesis yang di buat oleh penulis berdasarkan penjelasan di atas yakni:

**“Bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas Tidak Semua Berhasil Diselesaikan Dengan Upaya Mediasi.”**

## **G. Metode Penelitian**

Menurut **Elisabeth Nurhaini Butarbutar**<sup>8</sup> Kata metode penelitian terdiri dari dua kata yang mengandung pengertian yang saling berkaitan, yaitu metode dan penelitian. Pembagian kedua kata tersebut timbul akibat pengertian ilmu itu sendiri dapat di pahami dari dua sudut pandang, yaitu pengertian ilmu sebagai proses atau aktivitas manusia dan pengertian ilmu sebagai suatu metode. Metode dapat diartikan sebagai prosedur atau cara untuk mengetahui atau menjalankan sesuatu melalui langkah-langkah yang sistematis. Metode penelitian merupakan suatu cara yang sistematis dalam melaksanakan sebuah penelitian.

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian Hukum Empiris<sup>9</sup> adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata

---

<sup>8</sup> Elisabeth Nurhaini Butarbutar, 2018, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Refika Aditama, Bandung, Hlm.7-8.

<sup>9</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Hlm.280

yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian hukum empiris ini merupakan penelitian terhadap orang (subjek hukum) dalam hubungan/interaksi di masyarakat sehingga penelitian hukum empiris juga disebut sebagai penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum empiris mempergunakan data primer, mengenai cara penelitiannya dapat mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial, karena pendekatan penelitian hukum empiris lebih menekankan kepada segi observasi.

Penelitian hukum empiris merupakan penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.

## 2. Sifat penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Sarifuddin Azwar, 1998, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Hlm. 7.

### 3. Bentuk Penelitian

#### a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dimana peneliti mencari bahan- bahan literatur, mempelajari dan mengutip beberapa pendapat para sarjana yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian ini. Demikian juga dokumen tentang perundang-undangan yang sangat diperlukan guna kelancaran dan penyelesaian penelitian ini.

#### b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian ini dilakukan dengan turun ke lapangan guna mengentahui permasalahan yang menjadi objek penelitian. Guna memperoleh data primer maupun sekunder dilakukan penelitian lapangan, yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Informasi maupun keterangan yang diperoleh dari responden akan diolah dan dianalisis untuk disajikan sebagai data.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Teknik Komunikasi Langsung

Yaitu mengadakan kontak langsung dengan sumber data melalui wawancara dengan subjek-subjek tertentu yang penulis anggap dapat mendukung penelitian ini, yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Sambas dan Pimpinan Perusahaan PT. Sumber Djatin Sambas.

b. Teknik Komunikasi Tidak Langsung

Yaitu suatu cara yang dilakukan dengan tidak berkomunikasi secara langsung kepada responden dengan cara menyebarkan angket/kuesioner kepada sumber data yaitu pekerja yang pernah di mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi adalah seluruh objek yang di dalamnya dapat di peroleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas
- 2) Pekerja yang pernah di mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
- 3) Pimpinan Perusahaan PT. Sumber Djatin Sambas.

b. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total Sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, Hlm. 63.

jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
- 2) Pekerja yang pernah di mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas (27 orang).
- 3) Pimpinan Perusahaan PT. Sumber Djatin Sambas.

(Tahun penelitian: 2021)

#### 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Dimana data yang di peroleh dari penelitian ini di olah dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Analisis data yang diterapkan dalam pengumpulan data menggunakan teknik studi dokumen dan wawancara mendalam kepada narasumber. Dan kemudian hasil dari data yang di peroleh di olah dan di analisis untuk memperoleh hasil akhir dan kesimpulan.