

DISERTASI

**HAKIKAT MEDIASI SEBAGAI TAHAPAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

*THE NATURE OF MEDIATION AS A STAGE FOR SETTLEMENT OF DISPUTES OF
TERMINATION*



**SYAMSUDDIN NUR
B013191018**

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**HAKIKAT MEDIASI SEBAGAI TAHAPAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

***THE NATURE OF MEDIATION AS A STAGE FOR SETTLEMENT
OF DISPUTES OF TERMINATION***

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor
Pada program studi doktor Ilmu Hukum*

Disusun dan diajukan

**SYAMSUDDIN NUR
B013191018**

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN DISERTASI

**HAKIKAT MEDIASI SEBAGAI TAHAPAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Disusun dan diajukan oleh:

SYAMSUDDIN NUR
B013191018

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tanggal, 30 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Promotor,


Prof. Dr. Musakkir, S.H., M.H.

NIP. 196611301990021001

Ko-Promotor,

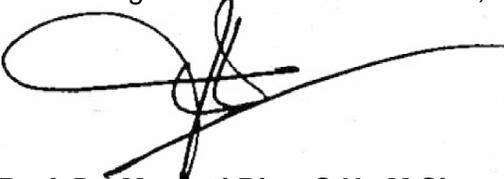
Ko-Promotor,


Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP. 196408241991032002


Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.
NIP. 197007081994121001

Ketua Program Studi S3 Ilmu Hukum,

Dekan Fakultas Hukum,


Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP. 196408241991032002



Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum.
NIP. 196712311991032002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Syamsuddin Nur
Nomor Induk Mahasiswa : B013191018
Program Studi : Doktor Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan disertasi ini karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Syamsuddin Nur

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, dengan berkat rahmat dan karunia-Nya hasil penelitian ini dengan judul; **"Hakikat Mediasi Sebagai Tahapan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja"** telah dapat diselesaikan. Salawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Rektor Universitas Hasanuddin yang amat terpelajar Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, MSc. Ibu Prof. Dr Dwia Arestina Pulubuhu, M.A selaku Rektor pada masanya. Bapak Prof. Dr. Ir. Muh. Restu, MP., Prof. Ir. Sumbangan Baja, MPhil., PhD., Prof. Dr. drg. A. Arsunan Arsin, M.Kes., Prof. dr. Muh. Nasrum Massi, PhD, masing-masing sebagai Wakil Rektor I, II,III, dan IV. Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang amat terpelajar Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H. M.Hum. Bapak Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P. selaku Wakil Dekan I. Bapak Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II. Bapak Dr. Muh. Hasrul, S.H., M.H., M.A.P. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Ketua Program Doktor yang amat terpelajar Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si., yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan tertinggi dalam Program Doktor (S3) Ilmu Hukum yang sangat berharga ini, dan juga telah memberikan perhatian yang terbaik dalam upaya menyelesaikan penelitian ini pada Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin di Makassar.

Sangat disadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bimbingan maupun arahan dari Promotor, Co-Promotor dan Penguji. Untuk itulah dalam kesempatan ini dengan rasa hormat menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya terutama kepada yang amat terpelajar Prof. Dr. Musakkir, S.H., M.H., sebagai Promotor walaupun di tengah-tengah kesibukan beliau, namun tetap memberikan perhatian dan dorongan, serta melakukan bimbingan dengan penuh disiplin kepada penulis dalam rangka menyelesaikan disertasi ini. Kepada yang amat terpelajar Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., MSi sebagai Ko-Promotor yang selalu berkomunikasi, memberi perhatian, membimbing, dan mengarahkan penulis dalam setiap waktu walaupun di tengah-tengah kesibukan beliau dengan penuh kesabaran, hingga selesainya penulisan disertasi ini. Kepada yang amat terpelajar Dr Hasbir Paserangi, S.H., M.H., sebagai Ko-Promotor, yang telah membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran, dan bersemangat dalam setiap waktu, walaupun di tengah-tengah kesibukannya, dan beliau selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan disertasi ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga disampaikan kepada yang amat terpelajar Prof. Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.H., yang amat terpelajar Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum., yang amat terpelajar Prof. Dr. I Made Arya Utama, S.H., M.Hum. yang amat terpelajar Dr. Oky Deviani Burhamzah, S.H., M.H., dan yang amat terpelajar Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H., yang masing-masing sebagai penguji mulai dari tahap proposal disertasi sampai pada tahap ujian disertasi yang selalu memberikan petunjuk dan arahan dalam

penyempurnaan penulisan hingga selesainya hasil penelitian disertasi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga dari hati yang paling dalam kepada Ayahanda yang tercinta, **M. Rapi Kasau, BA** yang walaupun semenjak kecil saya sudah tidak bersama beliau lagi, tapi saya yakin bahwa dalam setiap sujudnya beliau selalu berdoa untuk saya anaknya untuk bisa menjadi manusia yang lebih baik. Kepada Ibunda tercinta **Hj. Nurhayati Massi** yang dengan penuh kasih sayang dan kelembutan yang telah melahirkan, mendoakan, mendidik dan membimbing penulis sejak kecil hingga menjadi dewasa, semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan keberkahan kepada beliau Amin.

Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh teman-teman dan sahabat penulis pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan, semangat untuk penyelesaian studi penulis. Terima kasih atas kebersamaan selama ini semoga tali silaturahmi selalu terjalin. Amiin.

Ucapan yang sama juga ditujukan kepada sahabat dan kolega di Kongres Advokat Indonesia (KAI), teman-teman di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan, dan Disnaker Kota Makassar, di APINDO, Serikat Pekerja, atas dukungan saat penelitian, semoga itu semua menjadi amal jariyah...amiin.

Terkhusus kepada Istriku tercinta **Sri Satriana Sari** beserta anak-anakku tersayang **Alif Tenri Tata, Akbar Fawwaz dan Andika Batara Gau** atas pengertian, kesabaran dan doanya selama ini untuk saya selama

menempuh pendidikan Doktor di Universitas Hasanuddin. Maafkan ayahanda yang telah menyita waktu untuk kalian. Kalian adalah penyemangat hidupku..... Disertasi ini ayah persembahkan untuk kalian sebagai motivasi buat kalian bahwa dengan ilmu, Allah SWT akan mengangkat derajat kita. In syaa Allah.....

Akhirnya ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat dirincikan satu-persatu yang telah memberikan segala bantuan baik berupa moril maupun materiil, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Terhadap kebaikan dan kemurahan hati dari semua pihak, saya hanya dapat mendoakan dan menyerahkan kepada Allah SWT semoga mendapat balasan yang setimpal baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Amin ya Rabbal'alamiin.

Makassar, Juni 2022

Syamsuddin Nur

ABSTRAK

SYAMSUDDIN NUR. B013191018. *Hakikat Mediasi Sebagai Tahapan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, di bawah bimbingan **Musakkir, Marwati Riza, dan Hasbir**, sebagai Promotor dan Co-Promotor.

Tujuan penelitian ini adalah (1) menemukan hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja; (2) menemukan pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja; dan (3) menemukan penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Indonesia yang berkepastian hukum, berkemanfaatan, dan berkeadilan.

Tipe penelitian yang digunakan adalah perpaduan penelitian normatif dan empirik dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Seluruh data dan bahan hukum di analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) hakikat penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja adalah bahwa mediasi merupakan bagian sejarah peradaban dari kultur hukum masyarakat Indonesia yang terkristalisasi dari nilai-nilai Pancasila yang sejatinya memang harus mampu diimplementasikan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja. (2) Pelaksanaan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja dalam beberapa kasus di Kantor Dinas Ketenagakerjaan masih merupakan pilihan yang tepat dan sangat efektif. Namun, tetap masih ada beberapa kasus pemutusan hubungan kerja yang harus berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. (3) kewajiban menyelesaikan sengketa Hubungan Industrial melalui mediasi sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, secara filosofis sesungguhnya merupakan cerminan dari kultur masyarakat Indonesia sebagai orang Asia, yang merefleksikan diri masyarakat Indonesia dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

Kata Kunci: Hakikat; Hubungan Kerja; Mediasi; Perselisihan

ABSTRACT

SYAMSUDDIN NUR. B013191018. *The Nature of Mediation as a Stage of Settlement of Disputes on Termination of Employment*, supervised by **Musakkir, Marwati Riza, and Hasbir**, as Promotor and Co-Promotors.

The aims of this study are (1) to find the nature of mediation in resolving disputes over termination of employment; (2) to find the implementation of mediation in the settlement of disputes over termination of employment; and (3) to find the use of mediation in the settlement of disputes over termination of employment in Indonesia which has legal certainty, benefits, and justice.

The type of research used is a combination of normative and empirical research using a statute approach, a conceptual approach, a historical approach, and a comparative approach. All data and legal materials in qualitative analysis.

The results of the study show that (1) the nature of the use of mediation in resolving disputes over termination of employment is that mediation is part of the civilizational history of the legal culture of Indonesian society which is crystallized from Pancasila values which in fact must be able to be implemented in resolving disputes over termination of employment. (2) The implementation of mediation as an option in resolving disputes over termination of employment in several cases at the Manpower Office is still the right choice and is very effective. However, there are still some cases of termination of employment that must end in the Industrial Relations Court. (3) the obligation to resolve Industrial Relations disputes through mediation as mandated in the provisions of labor law, philosophically is actually a reflection of the culture of the Indonesian people as Asians, which reflects the Indonesian people themselves in resolving industrial relations disputes.

Keywords: Essence; Work relationship; Mediation; Dispute.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Orisinalitas Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Bentuk-Bentuk Penyelesaian Sengketa	17
B. Mediasi	23
C. Mediasi Dalam Konsep Hubungan Industrial	37
D. Konsep, dan Definisi Hubungan Industrial	38
E. Kriteria Pokok Hubungan Industrial	52
F. Filosofi Hubungan Industrial	57
G. Prinsip Hubungan Industrial	68
H. Pendektan Teori Dalam Hubungan Industrial	73
I. Perselisihan Hubungan Industrial	111
J. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	115

	K. Pemutusan Hubungan Kerja	132
	L. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja	136
	M. Hak-Hak Bagi Pekerja Yang di PHK	140
	N. Kerangka Teoritik	142
	O. Kerangka Pikir	163
	P. Definisi Operasional	168
BAB III	METODE PENELITIAN	171
	A. Tipe Penelitian	171
	B. Pendekatan Penelitian	172
	C. Jenis dan Sumber Data	174
	D. Populasi dan Sampel.....	174
	E. Teknik Pengumpulan Data	175
	F. Analisis Data	175
BAB. IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	176
	A. Hakikat Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja	176
	B. Pelaksanaan Mediasi sebagai Pilihan Dalam Menyelesaikan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia	202
	C. Penggunaan Mediasi dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang Berkepastian, Berkemanfaatan, dan Berkeadilan	219
BAB V	PENUTUP	254
	A. Kesimpulan	254
	B. Saran	256

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu dimensi dan bagian integral dari sistem ketenagakerjaan, maka hubungan industrial memiliki peran strategis di dalam pencapaian tujuan nasional maupun tujuan sektor ketenagakerjaan. Hal tersebut secara eksplisit tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengatur bahwa “Tiap- tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, menjadi acuan dasar bagi Negara serta semua pihak dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan.

Pasal tersebut memiliki makna yang sangat luas dan dalam bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. **Pertama**, ketenagakerjaan merupakan salah satu hak konstitusional (*constitutional right*) atau hak sipil (*civil right*) bagi warga Negara, yang harus diakui dan dijamin kepastian pelaksanaannya. **Kedua**, memperoleh pekerjaan merupakan salah satu hak asasi kemanusiaan, yang menjadi prasyarat bagi terwujudnya manusia Indonesia yang utuh; fisik, mental, moral, dan sosial. **Ketiga**, bahwa pekerjaan itu harus memiliki nilai-nilai layak menurut ukuran kemanusiaan, tidak hanya dalam ukuran ekonomis, tetapi juga nilai-nilai sosiologis, psikologis, politik, hukum, maupun budaya.

Seorang pekerja yang menjalankan pekerjaan dan memperoleh penghasilan tetapi terabaikan keselamatan dan kesehatannya, kebutuhan dan kebahagiaan keluarganya, tereliminasi dari pergaulan sosialnya, tersandera hak-hak hukum dan politiknya serta mental dan moralnya, tidak dapat dimasukkan dalam kategori layak. Oleh karena itu jika mengacu kepada kesimpulan pertemuan *ILO Conference* Tahun 1999, ada empat pilar kerja layak (*decent work*), sebagai syarat untuk tercapainya kerja yang produktif, yaitu: adanya kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat (*freedom, equity, security and dignity*), melalui efektivitas lembaga kerja sama tri-partit dan dialog sosial (*social dialogue*) yang intens.

Di sinilah peran besar dari hubungan industrial, yang pada saat ini tidak lagi berupa konsep, tetapi sudah menjadi realitas bahkan fenomena sosial yang kehadirannya tidak bisa dihindari, bahkan merupakan keniscayaan seiring dengan makin luas dan kompleksitas modernisasi industri produk dan jasa.

Fenomena dan praktik hubungan industrial merupakan realitas dan bahkan menjadi sebuah keniscayaan. Perkembangan suatu peradaban (termasuk dalam dunia ketenagakerjaan), cenderung selalu mengarah pada modernisasi. Hal tersebut sebagai reaksi terhadap tuntutan perubahan yang ditandai dengan pertumbuhan dan perkembangan industrialisasi barang maupun jasa, perkembangan demokratisasi, serta perkembangan kapitalisme yang mempengaruhi bentuk dan eksistensi hubungan kerja.

Industrialisasi senantiasa mempengaruhi proses produksi serta bentuk dan pengembangan organisasi (*organizational development*). Oleh karena itu dalam sistem produksi senantiasa ditandai dengan meningkatnya eskalasi hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha (*employment relations*), dimana satu sama lain memiliki hubungan saling ketergantungan dan saling pengaruh mempengaruhi yang sangat kuat. Mereka memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menjaga kelangsungan dan pengembangan perusahaan, tetapi juga dapat memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda. Itulah yang menyebabkan timbulnya dinamika dalam hubungan industrial (*the dynamic of industrial relations*).

Oleh karena itu, ada dua faktor besar yang mendorong meningkatnya eskalasi dinamika hubungan industrial; yaitu pertama, tumbuh dan berkembangnya industrialisasi melalui sistem produksi; kedua, meningkatnya kecenderungan masalah dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengancam kegagalan hubungan, bahkan mengancam sustainability dan pertumbuhan usaha.

Beberapa faktor yang berperan sebagai pengungkit meningkatnya eskalasi tersebut, yaitu: meningkatnya jumlah dan mutu pekerja; meningkatnya kualitas serta jenis dan volume pekerjaan; berubahnya organisasi kerja; berkembangnya demokratisasi dalam industri (*democratic development*); meningkatnya tingkat partisipasi pekerja dalam menentukan eksistensi industri (*employee participation*); restrukturisasi sistem

penghargaan (*award restructuring*); meningkatnya fungsi perundingan industrial (*industrial negotiation*); serta rasionalisasi organisasi perusahaan, misalnya melalui merger, akuisisi, revitalisasi, dan lain sebagainya.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi pemandangan sehari-hari pada berbagai negara, baik di negara-negara maju maupun di Negara-negara yang sedang berkembang. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus saja mengalami peningkatan.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar¹ dan hak normatif² dari tenaga kerja³ serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

¹Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif, Contohnya hak jaminan untuk bekerja.

²Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

³Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bandingkan dengan Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berkaitan perihal PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Sehingga pemutusan hubungan kerja berarti pengakhiran perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang secara normative memiliki konsekuensi hukum atas pengakhiran hubungan kerja tersebut.

Secara Filusufi, hubungan antara buruh dan majikan pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum, yaitu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja. Sebagai suatu hubungan hukum perjanjian, maka para pihak yang terlibat dibebani hak dan kewajiban tertentu.⁴

Jika suatu hubungan Industrial dipahami sebagai suatu hubungan yang berpangkal pada suatu hubungan hukum, maka seyogyanya dipahami pula bahwa hubungan industrial itu akan melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat di dalamnya.⁵

Masalah PHK telah memiliki pengaturan tersendiri, yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, jika terjadi sengketa hukum (*legal dispute*)

⁴ Marwati Riza, 2009. *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*. AS Publishing, Makassar. Hal.105

⁵ Ibid, hal 107.

menyangkut dengan ketenagakerjaan, maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus (PPHI) selain peradilan biasa atau bentuk-bentuk penyelesaian lain di luar peradilan, seperti arbitrase, konsiliasi dan mediasi.

Penyelesaian PHK dapat dilakukan yang salah satunya adalah melalui mediasi. Cara seperti ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Berkaitan dengan penyelesaian sengketa PHK secara musyawarah/ mufakat yang dianjurkan terdiri dari dua unsur yaitu pengusaha dan buruh, sehingga penyelesaian sengketa dapat terselesaikan dengan *win-win solution*. Namun *win-win solution* yang diharapkan akan kembali terbentur oleh masalah klasik yang dilakukan oleh pihak pengusaha (pihak pengusaha selalu ingkar dalam pelaksanaan isi kesepakatan). Antara lain karena tidak adanya transparansi ataupun karena terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang semakin parah, sehingga netralitas yang diharapkan tidak pernah ada.

Dalam mekanisme pemberian izin PHK, dimana tahap tersebut merupakan garda terakhir untuk memberikan perlindungan bagi buruh, nyaris tidak ada izin yang ditolak, Jadi, tahapan tersebut hanya semata-

mata untuk menjangal dan kemudian membicarakan berapakah pesangonnya tanpa menelaah alasan-alasan PHK secara lebih mendalam.

Adanya fenomena tersebut bukan berarti telah ada kegagalan secara konsepsional dan institusional, melainkan hanyalah kegagalan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus dibenahi.

PHK hanya boleh dilakukan pengusaha, apabila telah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁶

Dalam proses perundingan mengenai nasib buruh pasca merger, pihak buruh yang terepresentasi melalui organisasi buruh, dapat menggunakan *golden shake hand*. Mekanisme ini akan sangat ampuh bagi mereka, karena para buruh menggunakan wacana “persatuan”, sehingga apabila mereka tidak bersatu, maka stabilitas perusahaan akan terganggu. Disinilah undang-undang memainkan peranan penting, yaitu sebagai pelindung buruh. Sayangnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mengakomodasi hal ini. Justru undang-undang perburuhan sebelumnya secara tegas menyatakan bahwa PHK merupakan hal yang dilarang. Hal lain yang patut mendapat perhatian adalah PHK yang disebabkan oleh kejahatan (kesalahan berat) seperti mencuri, tindakan terorisme dan lain sebagainya.⁷

⁶Selanjutnya lihat Pasal 151 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003.

⁷Menyangkut kesalahan berat ini diatur dalam Pasal 158 UUKK, namun berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, Pasal 158 dan Pasal 159 UUKK, dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum

Pada peraturan perburuhan terdahulu, PHK bagi buruh yang melakukan kejahatan atau kesalahan berat tetap harus mendapat izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kejahatan atau kesalahan berat dalam hal ini adalah kejahatan atau kesalahan berat yang masuk dalam lingkup pidana. Dengan demikian sebelum PHK diberikan, harus sudah ada putusan pengadilan yang *final* dan *banding* (*incracht van bewijsteen*) sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocent*).

Namun dalam regulasi perburuhan yang berlaku saat ini, PHK bagi buruh yang melakukan kejahatan atau kesalahan berat dapat langsung dilaksanakan oleh perusahaan dengan syarat bahwa buruh bersangkutan terbukti tertangkap tangan atau ada pengakuan atau ada bukti berupa laporan kejadian dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua (2) orang saksi. PHK juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang didasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan di tengah jalan,

mengikat. Untuk mengatasi putusan Mahkamah Konstitusi dimaksud, Menteri Nakertrans mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ- HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang memberikan pedoman penyelesaian atas PHK, karena alasan kesalahan berat sebagai berikut: (1) Bagi pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) UUKK), PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; (2) Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, berlaku ketentuan Pasal 160 UUKK; (3) Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga PPHI.

maka izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masa kerja tersebut.

Beberapa tahun terakhir ini banyak perusahaan yang menawarkan pensiun dini kepada karyawannya. Penawaran ini harus dilihat dalam konteks negosiasi. Apabila negosiasi tersebut dipandang baik oleh para pihak, maka penawaran tersebut tidak menjadi masalah. Yang menjadi masalah adalah apabila kedudukan para pihak dalam negosiasi itu tidak seimbang, sehingga kebijakan pensiun dini tersebut justru menjadi hal yang dipaksakan. Selain hal tersebut di atas, PHK dapat terjadi karena modernisasi, otomatisasi dan efisiensi. PHK yang terjadi dewasa ini akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan.

Dengan demikian perusahaan perlu melakukan efisiensi diberbagai bidang dengan cara pengurangan tenaga kerja. Dilihat dari jumlah tenaga kerja/buruh yang di PHK, maka ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara individu atau perseorangan dan PHK secara besar-besaran atau massal. PHK secara individu atau perseorangan adalah PHK yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja yang jumlahnya kurang dari 9 (sembilan) orang. Sedangkan PHK secara besar-besaran atau massal, jika tenaga kerja/buruh yang di PHK sebanyak 9 (sembilan) orang atau lebih. Menurut ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika terjadi PHK secara massal, maka para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit. Sebelum melakukan upaya lain, pengusaha maupun pekerja

ataupun serikat pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut harus berusaha semaksimal mungkin agar PHK tidak terjadi.

Di Indonesia, mediasi merupakan salah satu cara metode penyelesaian sengketa yang termasuk kelompok mekanisme alternatif bagi penyelesaian sengketa damai di luar pengadilan (yang biasa disebut dengan teknik ADR), yang dasar pengaturannya adalah Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, sampai dengan Pasal 16 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam menghadapi berbagai perselisihan hubungan industrial masalah ketenagakerjaan pada saat ini tampaknya tidak dapat hanya mengandalkan sistem peradilan formal saja, tetapi perlu untuk mencari solusi terhadap berbagai kelemahan penyelesaian sengketa baik melalui penyelesaian Bipartit, Tripartit, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sekali lagi kehadiran Lembaga mediasi yang diharapkan mampu memberikan solusi *win-win solution* pada tingkat Tripartit sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata belum mampu memenuhi harapan masyarakat buruh, karena dalam realitanya pihak pengusaha terkadang mengingkari kesepakatan yang telah dibuat antara pengusaha dan pekerja dalam suatu Kesepakatan Bersama. Bahkan fenomena yang menarik terjadi pada tahun 2015 saat terjadi mogok besar-besaran oleh pekerja pada suatu perusahaan besar (perusahaan Asing) di Sorowako terkait dengan perselisihan hak. Setelah melalui perundingan

Bipartit dan gagal, lalu dilanjutkan dengan perundingan pada tingkat Tripartit, akhirnya dibuatlah kesepakatan Bersama yang secara hukum dianggap agak aneh yaitu Kesepakatan Bersama Untuk Tidak Sepakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimanakah pelaksanaan mediasi di Indonesia sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja?
3. Bagaimanakah penggunaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian hukum, berkemanfaatan, dan berkeadilan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menemukan jawaban tentang hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk menemukan jawaban tentang pelaksanaan mediasi di Indonesia sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Untuk menemukan jawaban tentang penggunaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian hukum, berkemanfaatan, dan berkeadilan.

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Hukum, khususnya yang terkait dengan penyelesaian perselisihan/sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan acuan bagi semua pihak, baik itu pemerintah, pengusaha, dan pekerja, termasuk mediator dalam menyelesaikan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Orisinalitas Penelitian

Dari hasil penelusuran yang penulis lakukan, maka terdapat beberapa penelitian dalam bentuk karya ilmiah Disertasi yang membahas tentang Mediasi dan hal-hal yang terkait dengan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Namun demikian, Hasil penelitian dari Disertasi tersebut, berisi substansi kajian atau pembahasan yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

1. Wilhelmus Renyaan, **Disertasi** Tahun 2017, Universitas Hasanuddin, dengan Judul: ***Peranan Lembaga Mediasi***

Perbankan Dalam Penyelesaian Sengketa Non Litigasi, dengan focks penelitian Bagaimanakah kedudukan hukum mediasi perbankan sebagai salah satu penyelesaian sengketa nonlitigasi. Sejauhmanakah pelaksanaan mediasi perbankan dapat menyelesaikan sengketa di bidang perbankan. Bagaimanakah pelaksanaan putusan atau kesepakatan mediasi perbankan yang di tujukan kepada pihak bank maupun nasabah. Sedangkan fokus penelitian yang penulis akan lakukan dengan menitik beratkan pada hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja. Bagaimanakah realitas pelaksanaan mediasi di Indonesia sehingga menjadikan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Bagaimanakah penggunaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian, berkemanfaatan, dan berkeadilan.

2. Taufik Siregar, **Disertasi** tahun 2017, Universitas Sumatera Utara, dengan judul : ***Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perkara Perdata di Pengadilan Negeri Di Sumatera Utara.*** Adapun Fokus penelitiannya dalah Bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan perkara perdata di pengadilan negeri di Sumatera Utara. Bagaimana keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan perkara perdata di pengadilan negeri di Sumatera Utara. Bagaimana persfektif mediasi dalam menyelesaikan perkara

perdata di pengadilan negeri. Sedangkan fokus penelitian yang penulis akan lakukan dengan menitik beratkan pada hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja. Bagaimanakah realitas pelaksanaan mediasi di Indonesia sehingga menjadikan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Bagaimanakah penggunaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian, berkemanfaatan, dan berkeadilan.

3. I Made Sukadana, **Disertasi** Tahun 2011 Universitas Brawijaya, dengan Judul: ***Mediasi dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan yang Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan.*** Dengan fokus penelitian Apakah yang menjadi esensi mediasi dalam penyelesaian sengketa perdata melalui lembaga peradilan. Bagaimanakah integralisasi mediasi dalam penyelesaian sengketa perdata yang diajukan ke lembaga peradilan. Sedangkan fokus penelitian yang penulis akan lakukan dengan menitik beratkan pada hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja. Bagaimanakah realitas pelaksanaan mediasi di Indonesia sehingga menjadikan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Bagaimanakah penggunaan mediasi dalam penyelesaian

Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian, berkemanfaatan, dan berkeadilan.

4. Arpangi, Disertasi, Tahun 2019, Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang dengan judul: ***Rekontruksi Regulasi Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan***. Fokus penelitiannya pada; benarkah regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum berkeadilan, apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial saat ini, bagaimana rekontruksi regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan. Sedangkan fokus penelitian yang penulis akan lakukan adalah dengan menitik beratkan pada hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja. Bagaimanakah realitas pelaksanaan mediasi di Indonesia sehingga menjadikan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Bagaimanakah penggunaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian, berkemanfaatan, dan berkeadilan.
5. Siti Nurhayati, Disertasi, 2018 Universitas Andalas Padang. Judul: ***Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum***

Progresif. Dengan focus penelitian terletak pada Bagaimanakah politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial; Bagaimana kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial; Bagaimanakah rekonstruksi ideal politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif. Sedangkan fokus penelitian yang penulis akan lakukan adalah dengan menitik beratkan pada hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja. Bagaimanakah realitas pelaksanaan mediasi di Indonesia sehingga menjadikan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Bagaimanakah penggunaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia yang berkepastian, berkemanfaatan, dan berkeadilan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Bentuk-Bentuk Penyelesaian Sengketa

Sebagaimana diketahui bahwa, ada 2 (dua) alternatif jalur penyelesaian yang diberikan kepada para pihak yang bersengketa ketika menghadapi permasalahan hukum, khususnya dalam perkara perdata, yaitu :

1. Penyelesaian melalui jalur litigasi; dan
2. Penyelesaian melalui jalur non litigasi.

Jalur Litigasi

Jalur litigasi merupakan jalur penyelesaian suatu perkara atau permasalahan hukum antara para pihak baik dalam perkara pidana, perdata maupun Tata Usaha Negara (TUN) yang diselesaikan melalui jalur hukum (penyelesaian perkara di pengadilan). Hal mana dalam perkara pidana, proses pelaporan dan pemeriksaan di Kepolisian dan penuntutan di Kejaksaan merupakan bagian dari penyelesaian perkara melalui jalur litigasi.

Secara eksplisit pengertian litigasi tidak ditemukan dalam peraturan perundangan - undangan sebagaimana yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang - Undang (UU) Republik Indonesia No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang

menyatakan pada dasarnya bahwa jika ada perkara baik berupa perselisihan atau sengketa maupun perbedaan pendapat dalam perkara perdata, penyelesaiannya dapat dilakukan oleh oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa (*Alternative Dispute Resolution*) yang didasari dengan itikad baik dari pihak dalam menyelesaikan permasalahannya dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri (PN).

Jalur Non - Litigasi

Jalur Non-Litigasi merupakan jalur penyelesaian suatu perkara di luar jalur hukum (penyelesaian perkara di luar pengadilan). Adapun Jalur Non-Litigasi juga dikenal sebagai penyelesaian sengketa alternatif (*Alternative Dispute Resolution*), hal mana penyelesaiannya dilakukan di tempat yang bukan merupakan bagian dari lembaga litigasi (pengadilan negeri).

Jalur Non-Litigasi sendiri pun diakui di dalam peraturan perundang-undangan di Negara Indonesia sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 58 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, yang pada dasarnya menyatakan bahwa Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa. Penyelesaian perkara di luar pengadilan oleh para pihak yang berperkara atas dasar perdamaian dan itikad baik dari para pihak tetap diperbolehkan dan/ataupun juga

penyelesaian perkara tetap diperbolehkan jika diselesaikan melalui jalur arbitrase.

Ada beberapa cara yang bisa dilakukan dalam penyelesaian permasalahan hukum melalui jalur Non-Litigasi sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka (10) Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang menyatakan bahwa alternatif penyelesaian perkara (*alternatif dispute resolution*) merupakan suatu lembaga penyelesaian sengketa ataupun penyelesaian perbedaan pendapat yang diselesaikan melalui metode yang telah disepakati oleh para pihak yang berperkara yaitu melalui proses penyelesaian yang diselesaikan di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi ataupun penyelesaian melalui penilaian dari para ahli sebagaimana penjelasannya di bawah ini :

1. **Konsultasi**, yakni merupakan suatu tindakan yang bersifat pribadi (*personal*) antara para pihak yang bersengketa dengan pihak lain yang melibatkan seorang konsultan guna mendapatkan saran atau pendapat hukum terkait permasalahan yang dialami oleh para pihak yang bersengketa;
2. **Negosiasi**, yakni merupakan suatu tindakan musyawarah atau perundingan langsung antara para pihak yang bersengketa guna

mendapatkan penyelesaian dari masalah atau sengketa yang terjadi antara para pihak;

3. **Mediasi**, yakni merupakan suatu tindakan penyelesaian dengan melibatkan pihak ketiga atau pihak luar yang bersifat netral dan tidak memihak dalam merumuskan penyelesaian permasalahan tersebut. Adapun dalam hal ini pihak ketiga atau pihak luar yang dilibatkan dalam proses penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi sering disebut sebagai "Mediator";
4. **Penilaian Ahli**, yakni penyelesaian sengketa dengan cara mendengarkan pendapat dari para ahli yang bersifat teknis dalam penyelesaian sengketa para pihak.

Adapun juga cara selain yang disebutkan pada ketentuan Pasal 1 angka (10) Undang - Undang (UU) Republik Indonesia No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yaitu **Konsiliasi**, hal mana konsiliasi merupakan penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga atau orang luar yang bersifat netral dan tidak memihak guna menyampaikan pendapat dan saran (menengahi) dalam menyelesaikan permasalahan para pihak. Adapun pihak ketiga atau pihak luar yang dilibatkan dalam penyelesaian sengketa melalui jalur konsiliasi sering disebut sebagai "Konsiliator".

Secara garis besar perbedaan penyelesaian perkara melalui jalur litigasi dengan penyelesaian perkara melalui jalur non - litigasi memiliki perbedaan yang signifikan sebagaimana rangkuman di bawah ini :

1. Penyelesaian melalui jalur litigasi memiliki waktu penyelesaian perkara yang cukup lama dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit (mahal) sedangkan penyelesaian melalui jalur non - litigasi memiliki waktu penyelesaian yang fleksibel dengan biaya yang dikeluarkan dalam penyelesaian sengketa tergantung dari para pihak yang bersengketa dalam melakukan upaya perdamaian;
2. Penyelesaian melalui jalur litigasi dilaksanakan sesuai prosedur dan bersifat formal karena penyelesaiannya diselesaikan melalui lembaga litigasi (pengadilan) dengan alur dan proses yang sesuai dengan mekanisme peradilan yang telah ditentukan pada peraturan perundang-undangan, lain halnya dengan penyelesaian melalui jalur non-litigasi yang dilaksanakan secara kekeluargaan, hal mana pelaksanaannya pun sesuai dengan keinginan dari para pihak dalam menyelesaikan perkaranya;
3. Penyelesaian sengketa hukum melalui jalur litigasi di pengadilan berdasarkan pada 1 (satu) litigasi hukum sedangkan penyelesaian melalui jalur non-litigasi para pihak secara langsung melakukan perundingan dalam rangka upaya perdamaian yang menggunakan beberapa metode penyelesaian sebagaimana yang disebutkan

pada ketentuan Pasal 1 angka (10) Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yakni dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan mendengarkan pendapat dari para ahli;

4. Dalam penyelesaian perkara melalui jalur litigasi, Pengadilan akan menertibkan hak para pihak dan kemudian menetapkan hubungan hukum baru yang berlaku dan mengikat antara para pihak yang terlibat dalam sengketa hukum dan juga pada masyarakat umum sedangkan penyelesaian melalui jalur non - litigasi, terbitnya hak berdasarkan dari kesepakatan dari para pihak yang berperkara dalam mencapai tujuan perdamaian;
5. Putusan pengadilan akan memberikan keadilan hukum akan tetapi belum tentu diterima adil oleh para pihak yang bersengketa sehingga menimbulkan persepsi terhadap putusan tersebut sebagai keadilan simbolik yang bersifat menang (*win*) atau kalah (*lose*) yang akhirnya berpotensi menimbulkan kekecewaan dan dendam (*eigen richting*) bagi yang kalah sedangkan penyelesaian melalui jalur non-litigasi, para pihak yang menyelesaikan sengketa hukum akan memberikan putusan yang bersifat saling menguntungkan (*win-win solution*) antara para pihak.

B. Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Perkembangan penyelesaian sengketa alternatif sebagai strategi penyelesaian sengketa di luar pengadilan belakangan ini cukup pesat. Resolve memberikan batasan pengertian tentang proses-proses dasar dari alternatif penyelesaian sengketa yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi upaya sistematisasi pengalaman selama ini mengenai penanganan kasus-kasus sengketa yang pernah dilakukan. Beberapa di antaranya adalah konsiliasi, fasilitasi, negoisasi, dan mediasi.⁸ Namun dalam kesempatan ini hanya menguraikan pengertian mediasi saja.

Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris "*mediation*", yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi dan yang menengahinya disebut mediator atau orang yang menjadi penengah.⁹

Dalam terminologi hukum, istilah "*mediation*" berarti pihak ketiga yang ikut campur perkara cenderung mencari penyelesaiannya,¹⁰ sedangkan pihak yang menjadi penengah disebut dengan istilah "*mediator*". Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut diuraikan pengertian

⁸ Lihat Resolve, "Alternative Dispute Resolution: Basic Processes", 1992, dalam Hadimulyo, *Mempertimbangkan ADR Kajian Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: ELSAM, 1997), hlm. 31.

⁹ Rachmadi Usman (selanjutnya disebut Rachmadi Usman I), *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 79.

¹⁰ I.P.M.Ranuhandoko, *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*, Cetakan Keempat, (Jakarta: Sinar Grafika, t.t.) hlm. 399

mediasi menurut pandangan para sarjana dan secara konstitusi.

1. J. Folberg dan A. Taylor menyatakan: *mediation the process by which the participants, together with the assistance of a neutral persons, systematically isolate disputed issues in order to develop options, consider alternatives, and reach a consensual settlement that will accommodate their needs.*¹¹
2. *Mediation is generally defined as the intervention in a negotiation or a conflict of an acceptable third party who has limited or no authoritative discision making power but who assits the involved parties in voluntarily reaching a mutually acceptable settlement of issues in dispute.*¹²
3. *Mediation; A method of dispute resolution which in cludes undertaking any activity for the purpose of promoting the discussion and settlement of disputes, bringing together the parties to any dispute for that purpose, and the follow up of any matter being the subject of such discussion or sattlement.*¹³
4. *Mediation is a process in which the parties to a dispute with the assistance of a neutral third party (the mediator), identify the disputed issues, develop options, consider alternatives and endeavor to reach an agreement. The mediator has no advisory or determinative role in regard to the content of the dispute or the outcome of its resolution, but may advise on or determine the process of mediation where by resolution is attempted.*¹⁴
5. Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook menyatakan *mediation is an informal process in which a neutral third party helps other resolve a dispute or plan a transaction but does not (and ordinarily does not have the power to impose a solution).*¹⁵
6. Christopher W. Moore menyatakan, mediasi adalah intervensi dalam

¹¹ Teknik Mediasi (Tingkat Dasar)", *Lokakarya Terbatas*, yang diselenggarakan di Hotel Lido Lakes, Bogor, Jawa Barat, pada tanggal 18-20 November 2002.

¹² Cristoper W. More (selanjutnya disebut Cristoper W. More I), *The Mediation Process Practical Strategies For Resolving Conflict*, Second Edition, (San Francisco: Jossey Bass, 1996), hlm. 15.

¹³ Butterwoths, *Concise Australian Legal Dictionary*, Second Edition, hlm. 287.

¹⁴ *The Alternative Dispute Resolution Advisory*, (Australia: NADRAC, t.t.,) t.hlm.

¹⁵ Leonard L. Riskin dan James E. Westbrook, *Dispute Resolution and Lawyers*, (St. Paul: West Publishing, 1987), hlm. 96.

sebuah sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang bisa diterima pihak yang bersengketa, bukan merupakan bagian dari kedua belah pihak dan bersifat netral. Pihak ketiga ini tidak mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan. Dia bertugas untuk membantu pihak-pihak yang bertikai agar secara sukarela mau mencapai kata sepakat yang diterima oleh masing-masing pihak dalam sebuah persengketaan.¹⁶

7. Jacqueline M. Nolan Haley, memberikan batasan mediasi sebagai berikut: *mediation is generally understood to be a shortterm structured, taskoriented, participatory intervention process. Disputing parties work with a neutral third party, the mediator, to reach a mutually acceptable agreement. Unlike the adjudication process, where a third party intervenor imposes a decision, no such compulsion exists in mediation. The mediator aids the parties in reaching a consensus. It is the parties themselves who shape their agreement.*¹⁷
8. Kimberlee K. Kovach merumuskan *Facilitated negotiation, it is a process by which a neutral third party, the mediator, assists disputing parties in reaching a mutually satisfactory resolution.*¹⁸
9. Mark E. Roszkowski mengemukakan bahwa *mediation is a relatively informal process in which a neutral third party, the mediator, helps to resolve a dispute. In many respect, therefore, mediator can be considered as structured negotiation in which the mediator facilitates the process.*¹⁹
10. John W. Head, mengatakan mediasi adalah suatu prosedur

¹⁶ Christopher W. Moore (selanjutnya disebut Christopher W. Moore II), *Mediasi Lingkungan*, (Jakarta: Indonesian Center for Environmental Law dan CDR Associates, 1995), hlm. 18.

¹⁷ Jacqueline M. Nolan Haley, *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, (USA: West Publishing Co., 1992), hlm. 56

¹⁸ Kimberlee K. Kovach, *Mediation Principle and Practice*, (St. Paul: West Publishing Co., 1994), hlm. 16.

¹⁹ Mark E. Roszkowski, "Business Law, Principle, Cases and Policy", dalam Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis: Hukum Arbitrase*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000), hlm. 33. Lihat juga Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 91.

penengahan di mana seorang bertindak sebagai kendaraan untuk berkomunikasi antar para pihak, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan mungkin didamaikan, tetapi tanggung jawab utama tercapainya suatu perdamaian tetap berada di tangan para pihak sendiri.²⁰

11. Jay Folberg dan Richard Holderness Sorton Jones, mengatakan mediasi merupakan salah satu bentuk ADR yang merupakan bentuk negosiasi dari para pihak yang bersengketa mengenai sengketa bisnis.²¹

12. *Mediation is negotiation carried out with the assistance of a third party.*²²

13. *Mediation is a short term structure task oriented, participatory invention process. Disputing parties work with a neutral third party, the mediator, to reach a mutually acceptable agreement.*²³

14.

15. Mediasi adalah jasa-jasa baik, mediasi, perantaraan di dalam pergaulan hukum antara bangsa. Jasa-jasa baik tidak mengikat.²⁴

Dalam pengertian secara yuridis berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (selanjutnya disingkat UU No. 30 Tahun 1999) tidak

²⁰ John W. Head, *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*, (Jakarta: Proyek ELIPS, 1997), hlm. 42.

²¹ Gary Goodpaster, "Tinjauan terhadap Penyelesaian Sengketa", dalam Felix O. Soebagjo (ed.), *Arbitrase di Indonesia, Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi 2*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 11.

²² Stephen B. Goldberg, *Dispute Resolution Negotiation and Other Process*, (Boston: Little Brown and Company, 1995), hlm. 103

²³ Nolan Halley, *Alternative Dispute Resolution*, (St. Paul: West Publishing, 1992), hlm. 18

²⁴ Mr. N.E. Algra, et al., *Kamus Istilah Hukum Fockema Andreae Belanda-Indonesia*, (Bandung: Bina Cipta, 1983), hlm. 293

diketemukan pengertian mediasi dengan jelas, namun secara implisit pengertian mediasi ini tertuang dalam Pasal 6 ayat (3) yang menyebutkan bahwa atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasihat ahli maupun melalui seorang atau lebih mediator.

Berdasarkan Pasal 1 butir 6 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat PERMA No. 2 Tahun 2003) menyebutkan mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Selanjutnya yang dimaksud dengan mediator berdasarkan Pasal 1 butir 5 PERMA No. 2 Tahun 2003 adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa. Melihat kedua ketentuan ini, dapat dikatakan bahwa mediasi merupakan bentuk penyelesaian sengketa para pihak yang dibantu oleh mediator sebagai pihak penengah.

Dari beberapa pengertian mediasi yang diberikan para pakar serta UU No. 30 Tahun 1999 dan PERMA No. 2 Tahun 2003 tersebut di atas, maka terminologi mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan.
2. Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan.

3. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian.
4. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.
5. Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Selanjutnya dapat pula disimpulkan bahwa mediasi merupakan suatu proses informal yang ditujukan untuk memungkinkan para pihak yang bersengketa mendiskusikan perbedaan-perbedaan mereka secara pribadi dengan bantuan pihak ketiga yang netral (mediator). Pihak yang netral tersebut tugas utamanya adalah menolong para pihak untuk memberikan pandangan kepada pihak lain sehubungan dengan masalah-masalah yang disengketakan, dan selanjutnya membantu mereka melakukan penilaian yang objektif dari keseluruhan situasi.

Keputusan yang diambil dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi didasarkan atas kehendak para pihak yang bersengketa, jadi bukan atas kehendak pihak ketiga (mediator). Mediator tersebut tetap bersikap netral dan selalu membina hubungan baik dengan kedua belah pihak, berbicara dengan bahasa para pihak, mendengarkan secara aktif, memberikan saran-saran, menekankan pada keuntungan potensial serta meminimalisir perbedaan-perbedaan dengan menitikberatkannya pada persamaan. Oleh sebab itu, tujuan mediasi adalah untuk membantu para

pihak bernegosiasi secara lebih baik terhadap penyelesaian suatu sengketa.

2. Asas-asas Hukum Mediasi

Asas yang dalam bahasa Inggris disebut “*principle*” yang dapat berarti sebagai: 1) sumber atau asal sesuatu, 2) penyebab yang jauh dari sesuatu, 3) kewenangan atau kecakapan asli, 4) aturan atau dasar bagi tindakan seseorang, dan 5) suatu pernyataan (hukum, aturan, kebenaran) yang dipergunakan sebagai dasar-dasar untuk menjelaskan sesuatu peristiwa.²⁵ Dengan demikian, asas adalah sesuatu yang dapat dijadikan sebagai alas, sebagai dasar, sebagai tumpuan, sebagai tempat untuk menyandarkan atau untuk mengembalikan sesuatu hal yang hendak dijelaskan.²⁶

Satjipto Rahardjo²⁷ berpendapat bahwa asas hukum merupakan jantungnya peraturan hukum, disebut demikian karena asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum, yang pada akhirnya peraturan-peraturan hukum itu akan kembali kepada asas-asas tersebut. Artinya asas hukum ini dapat disebut sebagai alasan lahirnya peraturan hukum, atau merupakan *ratio legis* dari peraturan hukum.

²⁵ Mahadi, *Falsafah Hukum Suatu Pengantar*, (Bandung: Alumni, 1991), hlm.119

⁹³ *Ibid.*

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 85.

²⁷ *Ibid*

Selanjutnya Satjipto Rahardjo²⁸ menambahkan bahwa dengan adanya asas hukum, hukum itu bukan sekedar kumpulan peraturan-peraturan hal ini dikarenakan asas hukum mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.

G. W. Paton²⁹ menyatakan asas merupakan sarana untuk membuat hukum itu hidup, tumbuh dan berkembang. Hukum juga tidak sekedar kumpulan peraturan- peraturan belaka, maka dengan adanya asas peraturan-peraturan tersebut mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis. Artinya, bila kita membaca suatu peraturan hukum, maka kita tidak akan menemukan secara jelas pertimbangan etis tersebut, namun asas hukum menunjukkan adanya tuntunan etis atau paling tidak merasakan adanya petunjuk kaerah itu. Dengan kata lain, melalui asas hukum maka peraturan hukum berubah sifatnya menjadi bagian dari tatanan etis.

Paul Scholten sebagaimana dikutip oleh Bruggink³⁰ mengatakan asas hukum merupakan pemikiran-pemikiran mendasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum yang masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sebagai penjabarannya berkenaan dengan ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual.

²⁹ G.W. Paton, *Op.Cit.*, hlm. 204

³⁰ J.J.H. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), hlm. 119-120

Pendapat lain menurut van Eikema Hommes sebagaimana dikutip Sudikno Mertokusumo,³¹ asas hukum tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit, tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hukum praktis perlu berorientasi pada asas- asas hukum tersebut. Dengan kata lain asas hukum merupakan dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.

Dapat disimpulkan bahwa asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang bersifat umum atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma melalui peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim sebagai hukum positif. Asas hukum dapat ditemukan dengan mencari sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut.³²

Didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka secara garis besar kita dapat menggali beberapa asas hukum sebagai dasar penyelesaian sengketa melalui mediasi:³³

³¹ Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 34.

³² *Ibid.*

³³ Moh. Koesnoe mengatakan musyawarah di dalam hidup bermasyarakat, merupakan segala persoalan yang menyangkut hajat hidup dan kesejahteraan bersama yang harus dipecahkan bersama-sama oleh para anggota-anggotanya atas dasar kebulatan kehendak mereka, yang dilakukan dengan jalan melakukan pertukaran pendapat, pandangan, perasaan atau penilaian antara semua pihak sehingga sampai kepada suatu keadaan dimana masing-masing merasakan bahwa pikiran dan perasaannya telah menjadi bagian dari kehendak bersama itu. Lihat Moh. Koesnoe, *Catatan-Catatan Terhadap Hukum Adat Dewasa Ini*, (Surabaya: Airlangga University Perss, 1979), hlm. 45-56. Lihat juga Runtung, *Op.Cit.*, hlm. 195-196

1. Asas perwakilan, asas ini merupakan asas yang sangat mendasar dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, karena dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi pembicaraan secara langsung antara para pihak yang bersengketa selalu dihindarkan, baik dalam proses tawar-menawar maupun musyawarah untuk menentukan keputusan yang diambil, semua pembicaraan dilakukan melalui perantara mediator yang telah dipilih dan disepakati oleh para pihak yang bersengketa. Para mediator ini dapat berasal dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau mediator di luar daftar pengadilan. Sedangkan seseorang yang dianggap mampu menjadi mediator apabila telah mengikuti pelatihan atau pendidikan mediasi melalui lembaga yang telah diakreditasi oleh Mahkamah Agung.
2. Asas musyawarah, asas ini merupakan tindakan bersama antara para pihak yang bersengketa untuk mengambil suatu pendapat bersama yang bulat atas permasalahan yang dihadapi para pihak. Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi asas musyawarah merupakan hal yang mendasar dalam setiap pengambilan keputusan. Masing-masing para pihak yang bersengketa diberikan hak yang seluas-luasnya untuk menyampaikan apa yang ia rasakan dan mengharapkan apa yang ia inginkan kepada pihak lain melalui perantara mediator. Para pihak dalam penyelesaian sengketa ini tidak mengenal adanya intimidasi, paksaan maupun tekanan dari pihak manapun, dan yang paling penting adalah diharapkan para pihak saling menerima dan

bersedia mengalah untuk mencapai suatu kesepakatan bersama.

3. Asas mufakat, asas ini mengajarkan bahwa perbedaan-perbedaan kepentingan pribadi di antara para pihak yang bersengketa haruslah diselesaikan dengan cara perundingan, antara seorang dengan orang lain yang bersengketa. Perundingan ditujukan kepada pihak-pihak yang bersengketa akibat terjadinya perbedaan antara kehendak atau prinsip dan pendirian dari masing-masing pihak. Dengan melakukan tawar-menawar keinginan diharapkan sampai pada persamaan dan kesepakatan mengenai apa yang dikehendaki oleh masing-masing pihak. Dalam mewujudkan proses tawar-menawar tersebut masing-masing pihak harus saling bersikap menerima dan memberi dengan ikhlas hati untuk sampai kepada persamaan kehendak bersama. Asas ini sangat berperan dan tampak jelas dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, dimana setiap keputusan yang diambil dalam proses mediasi merupakan hasil dari proses tawar-menawar yang kesemuanya dilakukan melalui kesepakatan dalam perundingan. Artinya para pihak yang bersengketa tidak ada yang tetap mempertahankan haknya secara absolut, hal ini tidak lain untuk mencapai kesepakatan bersama antara para pihak dalam mengemukakan pendapat dan keinginannya. Kesepakatan untuk mengambil keputusan harus dilakukan dengan bebas tanpa ada paksaan dan tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun, sehingga kesepakatan bersama yang dicapai melalui mediasi merupakan kesepakatan yang benar-benar bersumber dari hati

nurani yang dalam dari masing-masing pihak yang bersengketa. Untuk itu, peran mediator harus betul-betul netral, hanya berusaha semaksimal mungkin dalam membantu, mem-bimbing dan mengarahkan para pihak yang bersengketa untuk mencapai konsensus Bersama.

4. Asas kepatutan,³⁴ merupakan asas yang mengarah kepada usaha untuk mengurangi jatuhnya perasaan seseorang karena rasa malu yang ditimbulkan oleh hasil penyelesaian sengketa tersebut. Oleh karena itu, asas kepatutan ini memusatkan perhatiannya kepada cara menemukan penyelesaian sengketa yang dapat menyelamatkan kualitas dan status pihak-pihak yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Penyelesaian sengketa melalui mediasi akan menyelamatkan harkat dan martabat para pihak yang bersengketa dengan lebih baik, hal ini dikarenakan tidak ada para pihak yang dikalahkan dan dimenangkan oleh keputusan mediasi. Keputusan mediasi semata-mata merupakan hasil kesepakatan para pihak, yang merupakan solusi terbaik untuk menghindarkan para pihak dari rasa malu ditengah-tengah masyarakat.
5. Asas tertutup,³⁵ untuk menjaga kehormatan dan kedudukan para pihak yang bersengketa maka dalam proses penyelesaiannya tertutup untuk

³⁴ Lihat Runtung, *Op.Cit.*, hlm. 198

³⁵ Lihat Pasal 14 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat dengan PERMA No. 2 Tahun 2003)

umum, terkecuali para pihak menghendaki lain.

6. Asas terbuka untuk umum,³⁶ artinya anggota-anggota masyarakat dapat hadir atau mengamati, atau masyarakat dapat mengakses informasi yang muncul dalam proses mediasi. Namun asas terbuka untuk umum ini hanya untuk menyelesaikan sengketa publik, seperti sengketa lingkungan hidup, hak asasi manusia, perlindungan konsumen, pertanahan dan perburuhan.
7. Asas mediator aktif, setelah mediator ditunjuk, maka langkah awal yang wajib dilakukan mediator adalah menentukan jadwal pertemuan untuk penyelesaian proses mediasi. Kemudian mediator wajib men-dorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka yang bersengketa dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang ter-baik bagi para pihak. Selain itu, mediator dengan persetujuan para pihak dapat mengundang seorang atau lebih ahli dalam bidang tertentu untuk memberikan penjelasan atau pertimbangan yang dapat membantu para pihak dalam penyelesaian perbedaan. Namun harus diingat kebebasan mediator di sini hanya berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersengketa, artinya mediator hanya memberi semangat serta saran kepada para pihak, dengan demikian mediator tidak dapat memaksakan kehendaknya dalam menyelesaikan sengketa tersebut, apalagi berpihak ke salah satu pihak.³⁷

³⁶ Lihat Ketentuan Pasal 11 jo Pasal 14 ayat 2 PERMA No.2 Tahun 2003

³⁷ Lihat Pasal 9 ayat (1) dan (4) jo Pasal 10 ayat (1) PERMA No. 2 Tahun 2003

8. Asas para pihak bebas memilih,³⁸ dimana para pihak yang bersengketa memiliki kebebasan untuk memilih mediator dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau memilih mediator di luar daftar pengadilan.
9. Asas ketelitian,³⁹ dimana kesepakatan yang telah terjadi di antara para pihak yang bersengketa dituangkan secara tertulis, namun sebelum kesepakatan tersebut ditandatangani oleh para pihak, mediator wajib memeriksa materi kesepakatan untuk menghindari adanya kesepakatan yang bertentangan dengan hukum.
10. Asas kepastian hukum,⁴⁰ asas ini memberikan kepastian kepada para pihak yang bersengketa, dimana setelah terjadi kesepakatan maka para pihak wajib membuat klausul pencabutan perkara atau pernyataan perkara telah selesai. Untuk itu, para pihak harus menghormati substansi kesepakatan yang telah mereka buat, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Kemudian para pihak menghadap kepada hakim untuk memberitahukan bahwa telah dicapainya kesepakatan dan hakim dapat mengukuhkan kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian sebagai bentuk kepastian hukum bagi para pihak.

³⁸ Lihat Pasal 4 ayat (1) PERMA No. 2 Tahun 2003

³⁹ Lihat Pasal 11 ayat (3) PERMA No. 2 Tahun 2003.

⁴⁰ Bila dikaitkan kesepakatan ini ke dalam hukum perjanjian, maka asas kepastian hukum ini sama dengan asas *pacta sunt servanda* yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"

C. Mediasi Dalam Konsep Hubungan Industrial

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih **mediator** yang netral.

Kemudian dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban **memberikan anjuran tertulis** kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika dalam penyelesaian tingkat bipartit gagal, maka dilanjutkan ke tingkat tripartit. Di sinilah peran Mediator dari unsur pemerintah, (dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan) akan berperan serta dalam memberikan anjuran kepada pihak yang bersengketa agar dapat dibuat suatu Kesepakatan Bersama antara pengusaha dan pekerja. Mediator akan memberikan keputusan berupa anjuran kepada para pihak.

D. Konsep dan Definisi Hubungan Industrial

Konsep merupakan pekerjaan pikiran (*mind*), hasil dari konseptualisasi melalui persepsi inderawi terhadap dunia luar/*external world*. Proses konseptualisasi dimulai dengan penginderaan terhadap fenomena, sebagai hasil pilihan dan abstraksi berbagai fenomena yang dihadapi. Hasil penginderaan tersebut lalu dipersepsi di dalam benak pikiran, maka timbullah konsepsi tentang fenomena tersebut. Konsep merupakan sebuah konstruksi (*construct*), yaitu jalinan dari elemen-elemen yang dipersepsikan dan akan membentuk sebuah pengetahuan (*knowledge*). Konsep senantiasa berkembang tidak ada hentinya, sejalan dengan perkembangan kemampuan manusia untuk menangkap berbagai

fenomena, mempersepsikan dan mengolahnya dalam pikiran. Kemajuan suatu ilmu ditentukan oleh perkembangan dan kualitas dan sifat-sifat dari konsepnya.⁴¹

Konsep hubungan industrial membahas berbagai produk pemikiran yang telah dihasilkan oleh berbagai kalangan, tentang eksistensi hubungan industrial sebagai sebuah disiplin ilmu maupun sebuah praktik kehidupan. Sesuai dengan sifatnya, konsep hubungan industrial senantiasa berkembang tergantung fenomena yang berhasil ditangkap oleh indera, serta dipersepsi oleh pikiran. Oleh karena itu, perkembangannya sangat ditentukan oleh berbagai konsep dan paradigma kehidupan yang berlangsung pada masa dan wilayah tertentu. Misalnya, konsep hubungan industrial pada masyarakat yang didominasi oleh paham liberal akan berbeda dengan masyarakat yang pemikirannya didominasi oleh paham sosialis. Demikian juga konsep hubungan industrial pada suatu negara yang sedang mengalami krisis ekonomi akan berbeda dengan negara yang sedang ditimpa krisis sosial.⁴²

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).⁴³ Istilah hubungan perburuhan memberikan

⁴¹ Adjat Darajat Kartawijaya, 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori-Kebijakan, Praktik*. Alfabeta, Bandung. hal 1

⁴² Ibid. hal.2

⁴³ Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta. Hal.56.

kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan⁴⁴.

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.⁴⁵

Menurut Adjat Darajat Kartawijaya,⁴⁶ untuk mendapatkan pemahaman tentang suatu konsep atau pengertian, maka secara sistematis paling tidak ada lima pendekatan yang dapat digunakan, yaitu: 1) pendekatan etimologis atau pendekatan asal kata, sering juga dikatakan dengan pendekatan semantik, 2) pendekatan analogis, yaitu memahami

⁴⁴ Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid)*, YTKI, Jakarta, h. 14

⁴⁵ Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Cet. I, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, h. 133

⁴⁶ Adjat Darajat Kartawijaya, *op.cit*, hal. 2-26

sesuatu dengan membuat perumpamaan dengan sesuatu yang lain, 3) pendekatan historis, memahami sesuatu dengan melihat latar belakang sejarah yang mendorong atau melatarbelakangi sesuatu tersebut, 4) pendekatan yuridis, memahami sesuatu dengan mengacu pada batasan yuridis yang telah ditetapkan pada suatu produk hukum, 5) pendekatan akademis/teoritis, memahami sesuatu dengan memperhatikan pendapat atau definisi yang telah dibuat oleh para pakar di bidang tersebut. Kelima pendekatan tersebut dapat digunakan sebagai pilihan tergantung kesesuaiannya, secara bergantian tergantung kebutuhan, atau digunakan secara bersamaan (*simultan*), agar dapat difahami dengan lebih luas dan mendalam.

Secara etimologis, istilah hubungan industrial dibahas dari dua sisi, pertama tentang istilah dan konsep hubungan, kedua istilah dan konsep industrial.

Istilah hubungan memiliki konotasi adanya dua atau lebih unsur/anasir/elemen/ komponen, konsep atau orang, yang satu sama lain saling berkaitan (interaksi), saling berhubungan (interrelasi), saling ketergantungan (interdependensi) dan pengaruh mempengaruhi. Dimana aksi dari satu pihak akan mempengaruhi pihak lain secara sepihak, atau sama-sama saling mempengaruhi. Ada dua bentuk pola hubungan saling pengaruh, yaitu:

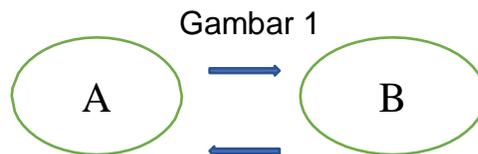
1. Hubungan kovariasional
2. Hubungan kausalitas

Hubungan Kovariasional

Menunjukkan gejala perubahan yang terjadi secara bersamaan pada dua pihak atau lebih dan mengarah ke jurusan tertentu. Dua jenis hubungan kovariasional, yaitu a). hubungan kovariasional positif (makin tinggi A, makin tinggi B), dan b). hubungan kovariasional negatif (makin tinggi C, makin rendah D).

Hubungan Kausalitas

Sering disebut juga dengan hubungan Sebab-Akibat atau hubungan Jika-Maka. Pada hubungan ini jika terjadi perubahan pada salah satu unsur akan menghasilkan perubahan pada unsur yang lain. Misalnya: perubahan yang terjadi pada A akan menyebabkan perubahan pada B dan sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat sebagaimana pada gambar 1.



Ciri-ciri utama dari suatu hubungan adalah:

1. Bersifat rasional, yaitu sikap dan tindakan yang dilatarbelakangi oleh alasan dan motif yang mengarah pada suatu tujuan, baik yang ditetapkan dengan sadar, maupun tidak disadari oleh para pihak yang berhubungan. Meskipun memiliki tujuan yang sama, tapi belum menjamin dilandasi oleh adanya kebutuhan dan kepentingan yang sama.

2. Adanya pola-pola kerja yang disepakati, seperti: cara kerja, waktu yang digunakan, alat yang digunakan, pembagian tugas dan fungsi, penetapan hak dan kewajiban, risiko yang mungkin terjadi, dan sebagainya.
3. Adanya norma yang disepakati untuk dipatuhi oleh pihak-pihak, serta sanksi dalam hal terjadi ketidakpatuhan. Terbuka kemungkinan terjadinya ingkar janji (*wanprestasi*).
4. Terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan kepentingan yang bersifat subyektif untuk memenuhi kebutuhan masing-masing pihak, sehingga memicu terjadinya konflik kepentingan.

Pola hubungan dalam hubungan industrial tidak hanya bersifat korelatif kausalitas, tetapi merupakan hubungan kausalitas yang integratif. Pada pola tersebut terdapat titik singgung (*core interface*) yang menggambarkan adanya penyatuan (*integrasi*) di antara unsur/elemen. Meskipun integrasi tersebut hanya meliputi sebagian dari fungsi masing-masing, sesuai kesepakatan para pihak.

Ciri lain dari pola hubungan industrial adalah tidak bersifat vertikal yang saling membawahkan (*under geordnet*), melainkan bersifat horisontal, karena masing-masing unsur memiliki kapasitas yang spesifik, bahkan relatif otonom. Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan hadir dengan kapasitas spesifik yang tidak dimiliki pekerja, demikian juga pekerja sebagai pelaksana pekerjaan memiliki kapasitas spesifik yang juga tidak dimiliki pengusaha.

Istilah industrial berasal dari kata industri (*industry*), yang sedikitnya memiliki tiga konotasi. Pertama, sebagai sebuah proses produksi, yaitu proses perubahan yang bersifat transformasional dari bahan baku menjadi bahan jadi, baik barang maupun jasa. Kedua, menggambarkan sebuah tempat, dimana proses produksi tersebut berlangsung. Ketiga, menggambarkan rangkaian kegiatan dari orang-orang yang sedang melakukan proses produksi (*supply chain process*).

Untuk menjalankan proses produksi diperlukan berbagai faktor produksi (*production factors*), yaitu adanya manusia, biaya, bahan baku, sarana/alat kerja, sistem atau aturan, serta kelompok sasaran yang akan menikmati hasil produksi. Manusia merupakan faktor produksi yang memiliki peran dan magnitude paling besar dan menentukan, karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan, mencari/menciptakan, menggunakan, bahkan menikmati faktor-faktor produksi yang lain, sehingga disebut sebagai para pelaku produksi (*production actors*).

Hubungan industrial merupakan tatanan yang menunjukkan keterhubungan (*interrelasi, interaksi*) diantara para pelaku produksi (*production actors*), yang satu sama lain saling ketergantungan dan pengaruh mempengaruhi, untuk mencapai tujuan bisnis organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat baik barang maupun jasa. Pertanyaan berikutnya adalah siapa saja yang dimaksud dengan

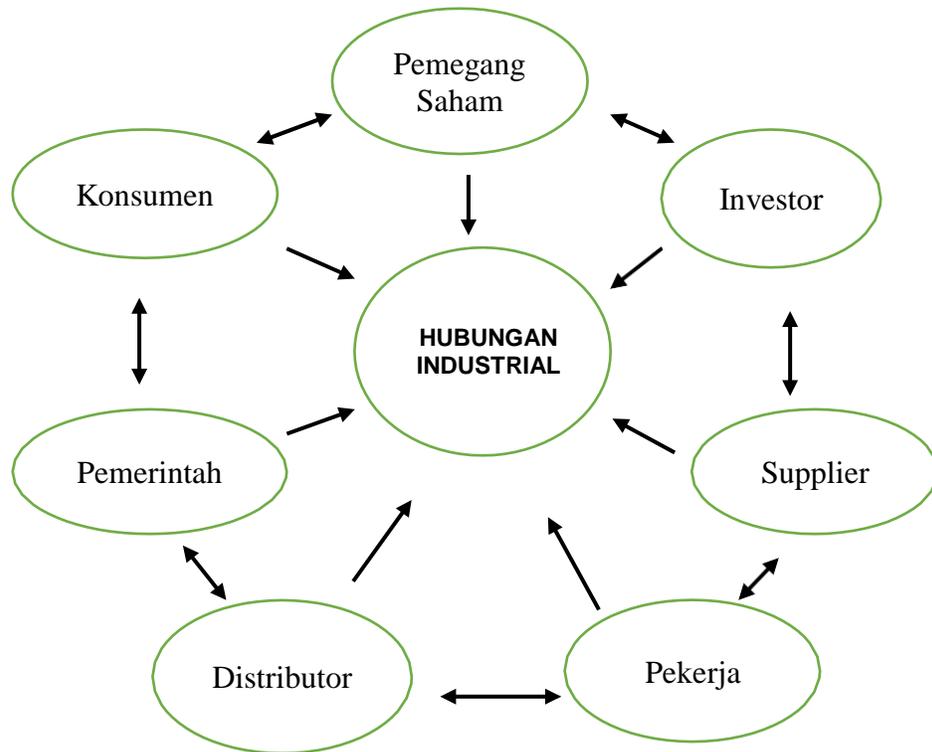
para aktor produksi yang membentuk pola hubungan industrial. Ada tiga kelompok aliran pemikiran berkaitan dengan hal tersebut.

Kelompok Pertama

Memandang dari sudut pandang luas dan komprehensif, bahwa aktor produksi dalam hubungan industrial meliputi semua pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam suatu proses produksi. Meliputi unsur majikan/pengusaha (employer), pekerja (labor), penanam modal (investor), pemasok (supplier), konsumen (consumer), penjual (distributor), pemerintah (government), bahkan para pesaing (competitor). Aliran pemikiran ini seringkali menamakan hubungan industrial sebagai hubungan ketenagakerjaan (employment relations), dengan model hubungan multi-partit (multi-partism). Hal tersebut karena meliputi semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam suatu proses produksi, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2

Bagan Hubungan Industrial Model Multi-Partit (Employment Relations)

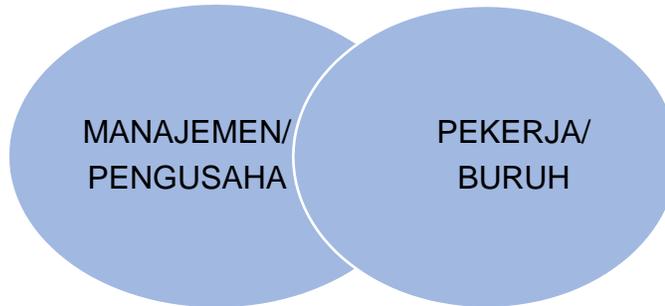


Kelompok Kedua

Memandang para aktor produksi dari sudut yang sempit, yaitu hanya meliputi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses produksi, terdiri dari: majikan (pengusaha) sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh sebagai pelaksana pekerjaan. Aliran ini menamakan hubungan industrial dengan hubungan perburuhan (employee relations), dengan model hubungan yang bersifat bi-partit (bi-partism).

Gambar 3

Bagan Hubungan Industrial Model Bi-partit (*Labour Relations*)



Kelompok Ketiga

Memandang hubungan industrial dengan lebih kompromistis-fragmatis, yaitu bahwa aktor-aktor produksi dalam hubungan industrial terdiri dari unsur majikan (pengusaha) serta pekerja/buruh, tetapi ditambah unsur pemerintah. Pertimbangannya bahwa dibandingkan dengan aktor-aktor produksi yang lain, pemerintah memiliki peranan yang paling besar dan lebih menentukan dalam proses hubungan industrial, sehingga mempengaruhi bentuk dan proses hubungan industrial. Aliran pemikiran ini menggunakan istilah hubungan industrial (*industrial relations*), dengan pola hubungan tri-partit (*tri-partism*).

Peranan pemerintah bersifat langsung dan tidak langsung terhadap eksistensi dan proses hubungan industrial, dilakukan melalui:

1. Fungsi kebijakan, baik yang langsung mengatur hubungan industrial, seperti: kebijakan perlindungan kerja, ketetapan upah minimum, dsb.

Maupun kebijakan yang tidak langsung tetapi mempengaruhi pola hubungan industrial, seperti: kebijakan membuka/menutup keran impor, kebebasan dalam penggunaan tenaga kerja asing, kenaikan bahan bakar migas, kebijakan perpajakan, dan sebagainya.

2. Fungsi pembinaan, pengendalian dan pengawasan dalam pelaksanaan hubungan industrial, yaitu sebagai bentuk implementasi/eksekusi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, misalnya: sosialisasi peraturan dan kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, penindakan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, dsb.
3. Fungsi pelayanan dalam pelaksanaan hubungan industrial, seperti: pencatatan dalam pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pencatatan pendirian Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha, bantuan mediasi dalam kasus perselisihan hubungan industrial, dsb.

Beberapa definisi tentang hubungan industrial yang masing-masing mewakili ketiga aliran pemikiran di atas.

1. Glosarium Ketenagakerjaan (2005)

“Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur: pengusaha-pekerja-pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya”.

Definisi di atas mengikuti aliran model hubungan multi-partit, karena memasukkan semua pihak yang terlibat dalam proses produksi.

2. Cascio(1992)

“Employee relations mencakup semua praktik yang mengimplementasikan filosofi dan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan pekerja.”

Definisi ini masuk aliran model hubungan bi-partit, karena hanya melibatkan pekerja dan majikan dalam proses produksi.

3. Werther & Davis (1996)

“Hubungan industrial merupakan kebijakan dan praktik-praktik sumberdaya manusia yang efektif, memberikan posisi yang paling baik bagi organisasi untuk menjawab tantangan-tantangan yang muncul dari pekerja yang produktif, serikat pekerja dan keterlibatan pemerintah”.

Definisi ini cenderung bersifat kompromistis, model hubungan tri- partit, karena melibatkan unsur pemerintah, selain unsur majikan dan pekerja.

4. Payaman Simanjuntak (2006)

“Hubungan industrial menunjukkan pola hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, serta semua unsur terkait dengan organisasi perusahaan. Dalam arti sempit adalah hubungan antara manajemen dan pekerja atau management- employees relationship”.

Definisi ini mengakomodir secara lengkap semua aliran, karena selain melibatkan aktor produksi secara luas dengan model hubungan multi

partit, tetapi juga menggambarkan hubungan yang terbatas secara bipartit.

5. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

“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 dalam pelaksanaannya berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”

Definisi-definisi di atas menunjukkan hubungan industrial hanya dilihat secara pragmatis dan kontekstual sebagai sebuah praktik dan kebijakan yang menggambarkan pola hubungan diantara para pelaku proses produksi diri pada sebuah organisasi perusahaan. Padahal konsep hubungan industrial harus dipandang lebih luas dan mendalam, yaitu harus mempertimbangkan nilai-nilai konten yang sangat mewarnai dan mempengaruhi pola hubungan, baik pada tataran input, proses maupun output. Nilai-nilai itulah yang secara esensial menentukan tujuan dan mempengaruhi bahkan mampu membedakan praktik hubungan industrial pada satu dan lain organisasi.

Oleh karena itu, dari beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, menurut Adjat Darajat⁴⁷ hubungan industrial, yaitu: merupakan sistem hubungan integratif yang terbentuk diantara para pelaku proses

⁴⁷ Adjat Darajat Kartawijaya, 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori-Kebijakan, Praktik*. Alfabeta, Bandung.hal.27

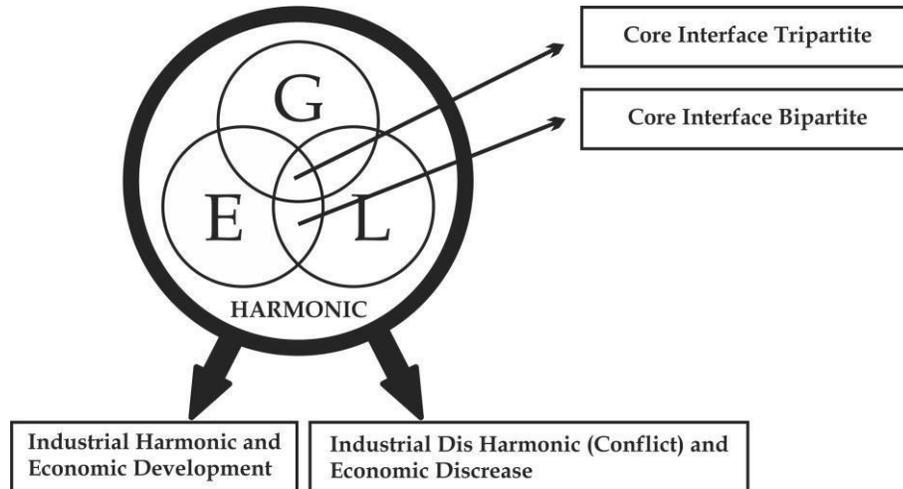
produksi barang dan atau jasa, yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah, yang terbentuk berdasarkan sistem tata nilai yang dipilih dan disepakati bersama, untuk terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan pengembangan ekonomi.”

Esensi pertama dari definisi di atas adalah bahwa hubungan industrial merupakan sebuah fenomena di dalam suatu proses produksi, yang hanya akan terwujud apabila ada unsur pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja/buruh sebagai pelaksana pekerjaan, dalam suatu hubungan kerja. Mereka secara bersama melaksanakan proses hubungan industrial yang pelaksanaannya sangat ditentukan oleh pola dan proses komunikasi di antara para aktor yang terlibat sehingga satu sama lain ada saling keterikatan, ketergantungan (interdependensi) dan mempengaruhi mempengaruhi.

Ketiga aktor tersebut membentuk sebuah diagram yang bersifat korelatif dan integratif, dengan tujuan yaitu terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, sehingga mampu mendorong terwujudnya pengembangan ekonomi perusahaan (*industrial harmonic and economic development*).

Gambar 4

Bagan Hubungan Industrial Model Tri Partit



E. Kriteria Pokok Hubungan Industrial

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk mengidentifikasi sebuah fenomena hubungan industrial, sedikitnya harus memenuhi kriteria pokok sebagai berikut.

1. Adanya dua atau lebih aktor pelaku produksi barang maupun jasa, khususnya pekerja dan pengusaha, serta keterlibatan pemerintah.

Pekerja dan pengusaha merupakan dua unsur utama, bahkan menjadi syarat pokok untuk terwujudnya sebuah hubungan industrial. Unsur-unsur yang lain merupakan tambahan, dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda secara relatif. Fenomena hubungan industrial akan terwujud meskipun dengan hanya ada pekerja dan

pengusaha dan tanpa kehadiran unsur-unsur lainnya. Sebaliknya, meski adanya unsur-unsur lain, hubungan industrial tidak terwujud tanpa kehadiran pekerja dan pengusaha. Hal tersebut berbeda dengan kehadiran dan eksistensi pemerintah, karena memiliki peran dan fungsi yang cukup besar terhadap proses dan bentuk hubungan industrial baik pada tatanan mikro maupun makro.

2. Terjadi proses komunikasi berupa interrelasi, interaksi, interdependensi dan pengaruh mempengaruhi. Sehingga jika terjadi gangguan dan perubahan pada salah satu pihak, maka akan mempengaruhi hubungan industrial secara keseluruhan. Di sini terlihat bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha sarat dengan makna, dilandasi oleh kesadaran untuk saling melengkapi kekurangan masing-masing, serta saling memanfaatkan kelebihan yang dimiliki.

3. Bersifat rasional.

Bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu perusahaan yang mampu bertahan tetapi sekaligus berkembang. Spesifikasi dari tujuan tersebut:

Pertama, tujuan organisasi, yaitu tujuan bersama untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis (industrial harmonic) dan perkembangan ekonomi (economic development), sehingga diharapkan dapat berimbas pada peningkatan kesejahteraan pekerja.

Kedua, tujuan anggota organisasi sebagai individu. Tujuan ini biasanya lebih individualistis, dengan latarbelakang bentuk dan tingkat kebutuhan serta kepentingan masing-masing, sehingga tidak jarang bertentangan dengan tujuan organisasi. Perbedaan- perbedaan inilah yang seringkali menjadi penyebab utama atau menjadi pemicu timbulnya konflik hubungan industrial, yang mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai, yaitu hubungan industrial yang harmonis.

Pengertian harmonis menunjukkan beberapa hal:

- a. Bahwa hubungan industrial bersifat dinamis, memungkinkan terjadinya perubahan dan mengalami pasang surut. Kondisi pada waktu tertentu serta keadaan tertentu, bisa berbeda pada waktu yang lain dalam keadaan yang sama. Hal tersebut karena hubungan industrial merupakan salah satu bentuk dari hubungan kemanusiaan (*human relation*), yang sangat dipengaruhi oleh berbagai kondisi kemanusiaan, seperti: faktor psikologi, bentuk dan proses komunikasi, kondisi lingkungan fisik dan lingkungan sosial, situasi politik, kondisi dan tingkat pertumbuhan ekonomi, maupun tingkat keamanan dan ketertiban.
- b. Harus senantiasa dipelihara dan dikendalikan. Karena sifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai keadaan, maka setiap pihak harus senantiasa memelihara, mengontrol dan mengendalikan keadaan, agar hubungan industrial senantiasa berada dalam keseimbangan.

Oleh karena itu, setiap pihak harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang dapat mempengaruhi hubungan.

- c. Setiap pihak harus senantiasa aktif bergerak secara ritmik, seperti halnya dua orang yang sedang melakukan permainan jungkat-jungkit.
- d. Ada keserasian. Serasi menunjukkan bahwa setiap pihak memiliki perbedaan, yaitu berbeda warna, berbeda karakter, berbeda kemampuan, berbeda fungsi, berbeda tugas dan berbeda peranan. Tetapi perbedaan-perbedaan tersebut menjadi positif, jika ada kesesuaian, sehingga enak dilihat, enak didengar, bahkan menjadi fungsional. Contoh struktur yang serasi adalah sebuah simponi musik yang terdiri dari bermacam-macam alat musik yang berbeda peran, fungsi maupun karakter, tetapi mampu menghasilkan simponi yang harmoni sehingga enak didengar.
- e. Ada keselarasan. Selaras mengandung arti bahwa dua hal yang berbeda tersebut mampu bekerja sama saling mendukung, dengan tetap pada perbedaan masing-masing. Seperti halnya dua jalur rel kereta api yang tetap terpisah, tetapi justru fungsional dan konstruktif.
- f. Ada keseimbangan diantara pihak-pihak.
Keseimbangan disini bersifat proporsional, dimana hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan beban kerja dan prestasi yang dihasilkan. Misalnya penerapan prinsip: upah yang sama

untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*). Bahkan yang lebih tepat lagi adalah: upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, serta dengan prestasi yang sama (*equal pay for equal work with equal prestation*).

4. Terbentuk melalui proses perikatan.

Hubungan pekerja dan pengusaha baru terwujud setelah melewati proses hukum, dimana satu sama lain saling mengikatkan diri untuk bekerja sama. Beberapa karakter dari perikatan adalah:

1. Berlangsung secara sukarela dan tanpa paksaan
2. Ada keseimbangan kedudukan untuk melakukan perikatan
3. Memiliki kecakapan untuk melakukan perikatan
4. Melalui proses negosiasi
5. Ada kesediaan dan kesadaran untuk memberikan sesuatu kepada pihak lain, dimana sebagai imbalan akan mendapatkan sesuatu, yang diekspresikan dalam bentuk hak dan kewajiban.
6. Bentuk konkrit perikatan adalah berupa perjanjian kerja, yang berisi berbagai substansi yang diperjanjikan, termasuk hak dan kewajiban masing-masing.
7. Akibat perjanjian kerja tersebut maka timbul akibat hukum berupa hubungan kerja, yang unsur-unsurnya terdiri dari: adanya pekerja, adanya pengusaha, adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya upah.

5. Dapat menggunakan sistem representatif (perwakilan).

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha idealnya merupakan hubungan yang bersifat langsung, melalui komunikasi yang juga bersifat personal dan langsung (personal direct communication). Dalam jumlah yang terbatas, pola tersebut dapat dilakukan dengan efektif. Tetapi dalam kondisi jumlah orang yang besar serta pola kerja yang rumit, maka akan lebih efektif apabila masing-masing pihak menggunakan sistem perwakilan, yaitu dengan membentuk serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Melalui organisasi tersebut, masing-masing dapat mewakili kepentingan anggotanya, menyalurkan aspirasinya secara demokratis dengan mengutamakan dialog yang konstruktif.

E. Filosofi Hubungan Industrial

Istilah filsafat berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua suku kata, yaitu philos dan sophia. Philos diterjemahkan dengan istilah senang, gemar, atau cinta, sedangkan Sophia diartikan dengan bijaksana atau dalam bahasa Inggris dikatakan dengan Wisdom. Oleh karena itu, filsafat dapat diartikan dengan cinta pada kebijaksanaan, atau suka berpikir dan bersikap bijaksana. Berfilsafat merupakan pola pikir yang senantiasa berusaha untuk dapat mengetahui segala sesuatu secara mendalam mengenai makna, hakekat, tujuan, manfaat, ciri-ciri, fungsi, kebaikan dan

keburukannya, masalah-masalahnya, serta solusi terhadap masalah-masalah tersebut.⁴⁸

Apabila pengetahuan dimulai dengan rasa ingin tahu, lalu kepastian dimulai dengan rasa ragu-ragu, maka filsafat dimulai dengan keduanya. Berfilsafat didorong karena adanya keraguan dan ingin mengetahui (mencari jawaban) tentang sesuatu yang belum kita ketahui, serta untuk mengetahui apa yang telah kita ketahui. Berfilsafat harus dilandasi oleh sikap rendah hati, dengan penuh kesadaran mengakui bahwa kita tidak akan pernah mengetahui kesemestaan secara menyeluruh yang tidak terbatas, serta keberanian untuk mengoreksi diri dan berterus terang tentang seberapa jauh kebenaran yang telah kita ketahui.⁴⁹

Karakteristik berpikir filsafat sebagaimana dikemukakan oleh Suriasumantri, **pertama**, bersifat menyeluruh (holistik). Seorang ilmuwan tidak puas apabila mengenal ilmu hanya dari sudut pandang ilmu itu sendiri, tetapi dia ingin meninjaunya dari konstalasi ilmu yang lain. **Kedua**, bersifat mendasar (fundamental). Seorang yang berpikir filsafat selalu ingin mengetahui apa yang menjadi landasan dan yang menjadi latar belakang sesuatu itu terjadi, ingin mengetahui segala sesuatu secara mendalam. **Ketiga**, bersifat spekulatif. Sifat ini bagaimanapun harus dilakukan dan

⁴⁸ Sondang Siagian, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.hal.2

⁴⁹ Jujun S. Suriasumantri, 1996. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta. Hal.19

tidak bisa dihindarkan, karena kesulitan untuk mendapatkan titik awal sebagai jangkar pemikiran. Bagian yang paling penting adalah pada prosesnya (analisis dan pembuktiannya), yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi dan memisahkan antara spekulasi yang dapat diandalkan serta yang tidak dapat diandalkan.

Dengan demikian maka dapat difahami bahwa berfilsafat adalah merupakan pekerjaan akal untuk dapat memahami segala sesuatu tidak hanya dengan berpikir secara mendalam (vertikal), tetapi juga secara melebar (horisontal), untuk menyentuh berbagai aspek dan dimensi kehidupan secara komprehensif dan totalitas, serta kemampuan untuk berpikir spekulatif.

Filsafat hubungan industrial merupakan pola kerja pikiran yang mengarah pada pencarian kebenaran tentang hubungan industrial, untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang arti, makna, hakekat, sifat, arah, tujuan, manfaat, cara, fungsi, tugas, masalah-masalah yang dihadapi dan solusi yang dapat digunakan dalam melaksanakan hubungan industrial. Tidak hanya dengan berpikir mendalam secara homogen, tetapi juga secara heterogen dan horisontal untuk memahaminya dari berbagai aspek dan dimensi kehidupan, seperti: ekonomi, politik, sosiologi, psikologi, administrasi/manajemen, hukum, budaya, komunikasi, dan sebagainya.

Hubungan industrial bukan hanya sebuah fenomena, tetapi sebuah keniscayaan yang tidak dapat dihindari dalam sebuah proses produksi

yang melibatkan berbagai pelaku, yang memiliki kepentingan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kelancaran produksi, maupun terhadap nilai dan hasil produksi.

Bukan hanya pengusaha dan pekerja, tetapi masih banyak unsur-unsur lain yang juga memiliki kepentingan, atau paling tidak berpengaruh dan dipengaruhi oleh proses dan kondisi hubungan industrial, seperti: pemegang saham (*investor*), pemasok (*supplier*), pelanggan (*consumer*), distributor, pemerintah (*government*) dan masyarakat (*society*). Oleh karena itu, secara luas unsur-unsur di atas juga merupakan para aktor hubungan industrial (*industrial relations actors*), yang memiliki peran dan pengaruh timbal balik terhadap bentuk dan proses hubungan industrial pada suatu organisasi. Berikut ini akan diuraikan peran, fungsi dan kepentingan dari masing-masing unsur atau aktor produksi, yang terlibat dalam proses hubungan industrial.

Pengusaha/Majikan

Pengusaha/majikan memiliki peran untuk menyediakan seluruh kapasitas yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menjalankan fungsi produksinya seperti: manusia, modal (*capital*), bahan baku, peralatan kerja, sistem kerja, serta memberdayakan seluruh unsur tersebut agar efektif dan efisien. Selain itu mereka berfungsi untuk menggerakkan dan mengembangkan organisasi yang mereka pimpin, agar perusahaannya

tidak hanya mampu bertahan hidup tetapi mampu mengembangkan diri untuk menjadi lebih besar dan lebih luas.

Diantara berbagai kapasitas organisasi yang diperlukan, maka manusia memiliki peranan dan pengaruh yang paling besar untuk menjamin eksistensi dan pengembangan organisasinya. Hal tersebut karena manusia yang merencanakan, menggerakkan, memanfaatkan, menggunakan serta meningkatkan fungsi dari berbagai kapasitas yang dimiliki. Seberapa besar pun keunggulan komparatif dari faktor-faktor produksi yang dimiliki perusahaan, tidak akan banyak menghasilkan keuntungan yang signifikan apabila tanpa peran dan fungsi dari manusia sebagai tenaga kerja.

Oleh karena itu, pengusaha harus memperlakukan tenaga kerja berbeda dengan sumber organisasi yang lain. Tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi harus ditempatkan sebagai modal dalam bentuk manusia (*human capital*). Sehingga berbagai upaya yang dilakukan untuk tenaga kerja, seperti: upah, jaminan sosial, kesejahteraan, maupun perlindungannya, tidak senantiasa dipandang sebagai faktor biaya (*cost factor*), tetapi juga harus dinilai sebagai investasi (*human investment*), yang akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar pada masa yang akan datang.

Dalam konteks hubungan industrial, hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak boleh hanya dipandang dari sudut hubungan antara pekerja dengan majikan yang bersifat atas bawah dan cenderung

eksploitatif. Tetapi juga harus dipandang dari sisi yang lebih akomodatif, sebagai mitra yang masing-masing memiliki tujuan yang sama, yaitu terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan perkembangan usaha, dengan menggunakan keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif masing-masing.

Keberhasilan seorang pengusaha tidak hanya dinilai dari kemampuannya untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan serta bertambahnya jumlah kekayaan yang dimiliki. Ada penilaian yang lebih mendasar, yaitu keberhasilannya dalam memelihara hubungan sosial dengan para pekerja serta dengan masyarakat sekitarnya. Sehingga muncul konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR), yang menggambarkan tingkat keterlibatan perusahaan dalam kehidupan sosial dan kemasyarakatan.

Kondisi dan bentuk hubungan industrial yang harmonis akan mendorong terciptanya ketenangan usaha, perusahaan akan lebih fokus dalam menjalankan proses produksinya, sehingga tercipta pengembangan usaha dan meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Pekerja / Buruh

Apabila pengusaha/majikan memiliki keunggulan untuk menyediakan modal dan berbagai kemampuan untuk mengembangkan perusahaan, maka pekerja memiliki kontribusi melalui penggunaan tenaga dan pikirannya. Dalam suatu proses produksi, pekerja memiliki kemampuan untuk mengubah (transformasi) dari bahan baku menjadi

bahan jadi, sehingga menghasilkan nilai tambah dari suatu barang atau jasa yang diproduksi dan menghasilkan keuntungan.

Tetapi keunggulan tersebut memerlukan kemampuan lain, yaitu modal (kapital), peralatan, serta kemampuan manajerial yang dimiliki oleh pengusaha. Oleh karena itu, dibutuhkan kolaborasi yang sehat dan saling menguntungkan antara pekerja dengan pengusaha, agar tujuan dan kepentingannya masing-masing dapat tercapai.

Pekerja harus memandang organisasi perusahaan secara positif, yaitu sebagai:

1. Sumber kesempatan kerja;
2. Sumber penghasilan;
3. Sarana untuk melatih diri, memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja
4. Tempat mengaktualisasikan diri;
5. Sarana untuk melakukan ibadah dan pengabdian kepada masyarakat dan Tuhan YME.⁵⁰

Bekerja bagi seorang pekerja memiliki berbagai dimensi kepentingan. Disamping untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi kepentingan diri dan keluarganya, juga sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri yang telah dimilikinya, memiliki fungsi

⁵⁰ Payaman Simanjuntak, 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Pustaka Sinar harapan, Jakarta. Hal.6.

sosial dan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk mewujudkan pengabdian kepada masyarakat, bangsa, negara dan Tuhan YME.

Oleh karena itu, pekerja tidak boleh memandang perusahaan hanya sebagai institusi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan dirinya, sehingga apabila dinilai kurang atau sudah tidak mampu, lalu ditinggalkan begitu saja. Perusahaan harus dianggap dan diperlakukan sebagai ladang kehidupan yang harus senantiasa dirawat, dipelihara dan dikembangkan, sehingga dapat diandalkan untuk jangka waktu yang sangat panjang bahkan sampai ke anak cucunya.

Pemerintah

Pemerintah sangat berkepentingan dengan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, karena banyak yang dapat diharapkan dari pertumbuhan usaha yang positif, yaitu:

1. Sumber kesempatan kerja, sehingga dapat menciptakan keseimbangan neraca permintaan dan penawaran (supply and demand) pada pasar tenaga kerja (labour market), yang merupakan salah satu indikator dari pertumbuhan ekonomi. Selain itu tingkat pengangguran yang tinggi dapat menjadi pemicu bagi terciptanya keresahan sosial, gangguan keamanan, bahkan ketidakstabilan situasi politik.
2. Sumber penghasilan bagi banyak orang, sehingga mampu memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat.

3. Sumber penghasilan negara melalui pajak, yang dapat digunakan untuk membiayai kebutuhan pemerintah dalam membangun negara dan melayani kebutuhan masyarakat.
4. Sebagai sumber devisa, dalam hal terjadinya surplus perdagangan luar negeri.
5. Indikator pertumbuhan ekonomi makro, kemakmuran bangsa dan ketahanan nasional. Pendapatan nasional adalah merupakan akumulasi nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh perusahaan.

Oleh karena itu, pemerintah harus menciptakan kondisi yang mampu mendorong terjadinya pertumbuhan ekonomi dan perkembangan usaha, yaitu melalui kebijakan-kebijakannya yang positif dan merangsang pertumbuhan, baik kebijakan yang langsung mengenai hubungan industrial, maupun kebijakan yang mempengaruhi hubungan industrial secara tidak langsung, seperti: kenaikan harga bahan baku produksi, kebijakan perdagangan bebas, fiskal dan moneter, distribusi barang dan jasa, ekspor-impor dsb.

Selain itu negara dan pemerintah dapat mendukung melalui penyediaan sarana dan prasarana ekonomi, seperti: sarana transportasi dan komunikasi, jasa perbankan, jasa informasi, jaminan keamanan dan stabilitas, termasuk juga stabilitas politik dan sosial. Sebaliknya kondisi negara dan pemerintahan yang tidak kondusif dan bahkan turbulence akan mempengaruhi bentuk dan proses hubungan industrial di tatanan mikro

maupun makro, sehingga dapat memperparah kondisi umum negara dan pemerintahan.

Konsumen

Konsumen sangat berkepentingan dengan terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Dampak langsung maupun tidak langsung akan dirasakan oleh konsumen apabila terjadi kondisi yang tidak harmonis pada perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan. Meningkatnya harga satuan barang/jasa, rendahnya mutu barang yang diperoleh, bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan, merupakan akibat-akibat dari kegagalan hubungan industrial. Di lain sisi konsumen juga dapat berperan dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif, yaitu dengan menciptakan pola konsumerisme yang baik, termasuk ethos untuk mendukung penggunaan produksi dalam negeri.

Pola konsumsi yang salah dan cenderung konsumtif apalagi dengan kebanggaan export minded, akan melemahkan daya saing industri dalam negeri. Sehingga industri lokal kalah bersaing dan pada akhirnya menciptakan turbulensi pada proses produksi yang merupakan pemicu kuat terganggunya kondisi hubungan industrial di perusahaan.

Pemegang Saham

Harapan yang paling utama bagi seorang pemegang saham pada perusahaan apapun adalah terjaminnya saham yang ditanam, bahkan dapat menghasilkan deviden sesuai yang diharapkan. Hal tersebut hanya

akan tercapai pada kondisi perusahaan yang tumbuh dengan positif, ditunjang oleh kondisi hubungan industrial yang kondusif. Perusahaan yang kondisi hubungan antara pekerja dan pengusahanya tidak harmonis, sumber konfliknya banyak, komunikasinya tidak lancar, perbedaan kepentingannya tinggi, akan sulit untuk bekerja dengan produktif, efektif, efisien, serta memiliki daya saing, sehingga tidak menjamin memberi keuntungan bagi pemegang saham.

Pemasok

Ada dua hal yang menjadi harapan bagi setiap perusahaan pemasok (supplier) jenis barang atau jasa apapun, yaitu: pertama, terjaminnya keamanan barang/ jasa yang dipasok, kedua, digunakan dengan baik dan mendapat pembayaran sesuai yang dijanjikan. Keadaan tersebut hanya akan terwujud pada perusahaan yang kondisi hubungan industrialnya kondusif, dilaksanakannya norma dan standar keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga terhindar dari risiko-risiko kecelakaan kerja serta risiko-risiko lainnya, termasuk keamanan barang-barang pasokan.

Pada sisi yang lain pemasok harus memastikan bahwa barang/ jasa yang dipasok harus memiliki nilai yang baik dan terjamin, agar dapat mendukung proses produksi dengan efisien dan ekonomis. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi hubungan industrial adalah gangguan pada proses produksi yang dapat menjadi pemicu terjadinya konflik hubungan industrial.

Masyarakat

Banyak manfaat yang bisa diterima oleh masyarakat dari sebuah perusahaan. Selain sebagai sumber kesempatan kerja maupun sumber pembiayaan negara, juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, kegagalan yang dialami oleh sebuah perusahaan, akan berdampak menjadi beban masyarakat. Misalnya, kebijakan pengurangan jumlah pekerja atau pengurangan penghasilannya, akan menjadi beban tambahan bagi masyarakat. Kondisi masyarakat berperan sebagai lingkungan sosial dari sebuah organisasi perusahaan, yang sangat berpengaruh besar terhadap kondisi hubungan industrial. Karena biasanya para pekerja juga berasal dan atau bertempat tinggal di lingkungan sekitar perusahaan.

G. Prinsip Hubungan Industrial

Hubungan industrial terwujud dengan berlandaskan pada kesamaan tujuan, yaitu terjaminnya keberlangsungan, bahkan pengembangan perusahaan. Sehingga harus mampu memenuhi kebutuhan dan kepentingan pekerja dan pengusaha, maupun kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan, seperti: pemegang saham, pemasok, distributor, konsumen, pemerintah, bahkan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

Pertama, perusahaan memiliki peranan yang sangat besar untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan semua pihak, baik individu, masyarakat, bangsa maupun negara.

Beberapa nilai yang dapat diperoleh dari perusahaan:

1. Memenuhi ketersediaan barang dan jasa kebutuhan masyarakat.

Tidak semua anggota masyarakat dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya akan barang dan jasa, oleh dirinya sendiri. Karena walaupun dipaksakan, pemenuhannya tidak akan mudah, bahkan cenderung membutuhkan biaya yang lebih besar, sehingga tidak efisien. Misalnya, membeli selembar kain dari sebuah pabrik tekstil, jauh lebih murah dengan mutu yang lebih terjamin dibandingkan dengan membuat/menenun sendiri.

5. Menyediakan kesempatan kerja.

Beberapa nilai yang dapat diperoleh dari kesempatan kerja, yaitu: 1) memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilannya, 2) sumber pertumbuhan ekonomi, 3) mencegah terjadinya kerusuhan sosial akibat pengangguran.

5. Sumber utama bagi penghasilan negara dalam bentuk pajak.

Seperti biasanya, pajak merupakan sumber penghasilan negara yang paling potensial, dan perusahaan merupakan sektor yang memiliki andil paling besar partisipasinya melalui berbagai jenis pajak.

5. Sebagai penghasil devisa bagi negara

Dalam era globalisasi dan perdagangan bebas, maka keseimbangan neraca perdagangan merupakan salah satu indikator dari economic performance suatu negara. Neraca perdagangan yang surplus, dimana posisi ekspor lebih besar dibandingkan impor, akan menghasilkan devisa bagi negara. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan daya saing dibandingkan negara lain, terutama keunggulan kompetitif melalui keunggulan sumber daya manusia.

5. Sebagai sumber pertumbuhan ekonomi

Sebagaimana dikemukakan oleh ahli ekonomi John Maynard Keynes, bahwa pertumbuhan ekonomi suatu negara ditentukan oleh faktor-faktor: konsumsi masyarakat (*consumption*), investasi pihak swasta (*investation*), tabungan masyarakat (*saving*), pajak (*tax*), belanja publik (*government*), dll. Faktor-faktor di atas hampir seluruhnya berkaitan dengan *performance* dari perusahaan.

Kedua, Pengusaha dan pekerja sangat berkepentingan dengan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Bagi pekerja dan pengusaha, perusahaan merupakan sawah ladang yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan sosial untuk hidup bermasyarakat, kebutuhan psikologi yaitu untuk menunjukkan eksistensi diri, bahkan kebutuhan moral yaitu untuk mewujudkan ibadah kepada Tuhan YME melalui pengabdianya pada orang lain.

Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa dijaga keberlangsungannya, bahkan diupayakan agar dapat berkembang, sehingga peran, fungsi dan manfaatnya menjadi lebih besar lagi.

Ketiga, Pekerja dan pengusaha saling membutuhkan dalam menjalankan organisasi perusahaan.

Pengusaha maupun pekerja memiliki peran dan fungsi masing-masing dalam menjalankan bisnis perusahaan. Di lain pihak, perusahaan dan pekerja juga memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang harus dilengkapi oleh para pasangannya. Apabila pengusaha memiliki keunggulan dalam bentuk modal kerja dan kemampuan pengelolaan bisnis, maka pekerja memiliki keunggulan berupa tenaga dan pikiran. Kesemuanya itu perlu dikolaborasikan agar sinergi, yaitu saling melengkapi dan saling menyempurnakan.

Oleh karena itu, meskipun secara organisasional hubungan pengusaha dan pekerja merupakan hubungan atas bawah (hubungan vertikal) yang ditandai dengan adanya unsur perintah, tetapi secara operasional hubungan diantara keduanya harus menjadi hubungan kemitraan (partnership). Salah satu karakter dari hubungan kemitraan adalah adanya upaya saling memelihara, saling melengkapi dan saling mengembangkan. Berbagai sumber biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan seperti: upah, jaminan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, tidak dianggap sebagai beban. Tetapi dipandang sebagai sumber investasi (human investment),

sehingga menjadikan pekerja sebagai modal insani (human capital) yang harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan.

Di lain sisi, pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap seluruh aset dan proses produksi. Mereka harus senantiasa ikut memelihara, merawat dan memaksimalkan semua sumber daya perusahaan, baik bahan baku maupun sarana produksi, serta menjamin efektivitas, efisiensi, produktivitas dan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan.

Keempat, Tujuan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha.

Ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha merupakan modal penting untuk terselenggaranya produksi yang aman, lancar, efektif dan efisien, sehingga menghasilkan mutu yang tinggi dan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus senantiasa mampu mengatasi sumber-sumber masalah, yang dapat menjadi pemicu bagi timbulnya konflik hubungan industrial.

Konflik antara pekerja dan pengusaha merupakan suatu potensi. Artinya sesuatu yang wajar terjadi pada suatu hubungan diantara para pelaku produksi yang melibatkan unsur manusia, yang memiliki fungsi-fungsi kemanusiaan, seperti: akal/pikiran, perasaan, naluri dan kemampuan nalar (logika). Oleh karena itu, bukan harus menghindari terjadinya konflik, tetapi kemampuan setiap pihak untuk mengelola konflik. Suatu konflik bersifat positif atau negatif, atau berdampak konstruktif maupun destruktif, sangat

dipengaruhi oleh kemampuan mengelola konflik tersebut (manajemen konflik).

Kelima, Hasil akhir dari hubungan industrial adalah meningkatnya kemampuan bisnis dan ekonomi perusahaan (*business and economic development*), serta meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Bertambahnya keuntungan bisnis perusahaan, bukan menjadi laba yang hanya dapat dinikmati oleh pengusaha, tetapi juga harus mampu meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja. Hal tersebut karena pekerja mempunyai peranan yang besar dalam mengubah bahan baku menjadi barang jadi, melalui proses produksi.

Bertambahnya penghasilan dan kesejahteraan pekerja harus dilakukan secara proporsional, yaitu seimbang dengan beban kerja dan prestasi yang dihasilkan. Seorang pekerja yang mendapatkan upah dan penghasilan lebih tinggi dari beban dan prestasinya, maka selain akan menimbulkan kecemburuan sosial, juga akan menjadi beban bagi pekerja lain untuk menutup kelemahan prestasinya, atau menambah beban bagi perusahaan karena harus mengeluarkan subsidi.

H. Pendekatan Teori Dalam Hubungan Industrial⁵¹

Pandangan mengenai Teori Hubungan Industrial yang paling mendapatkan tanggapan para ahli Hubungan industrial di seluruh dunia

⁵¹ Suwanto, 2010. *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Dilengkapi Dengan Pendekatan Teori*. Asosiasi Hubungan Industrial, Jakarta. Hal. 1-29

adalah yang dikemukakan oleh John T. Dunlop, mantan Menteri Perburuhan Amerika Serikat. Dunlop dalam bukunya "Industrial Relation Sistem" pada tahun 1958 dan direvisi tahun 1993 menggunakan pendekatan kesisteman.

Pandangan Dunlop ini memberi inspirasi bagi *International Labour Organization* (Selanjutnya ditulis ILO) dalam menetapkan standar ketenagakerjaan internasional dengan system tripartite. Dengan sistem ini kemudian ILO mengadopsi konvensi nomor 144 Tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit dalam menetapkan standar internasional.

Pandangan Dunlop mendapatkan tanggapan pro dan kontra. Salah satu pendapat yang menentang teori ini adalah pengikut Teori Konflik yang dikembangkan oleh Karl Max satu abad sebelumnya. Di samping itu Max Weber mengembangkan Teori *Sociological Approach*, serta teori *Strategic Choice* yang dikembangkan oleh Thomas Kochan dan kawan-kawan dari *Massachusetts Institute of Technology* (MIT).

Ada beberapa konsep lain yang mengulas teori Dunlop ialah *Punctuated equilibrium*, *Teori Marxis*, *Unitary Approach*, *Sosiological Approach*, *Strategic Choice* dan beberapa pendekatan yang dikembangkan di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia.

Pendekatan *Punctuated equilibrium* beranggapan bahwa hubungan industrial berjalan lancar apabila **sistem sosial berjalan relative stabil**. Perubahan radikal hubungan industrial hanya terjadi

manakala terjadi perubahan system sosial politik di negara yang bersangkutan.

Unitary Approach adalah merupakan integralitas yang menyatakan bahwa **organisasi kerja merupakan suatu kesatuan**. Teori ini menyatakan bahwa tidak terdapat perselisihan kepentingan antara pemilik modal, para pekerja manajerial dan pekerja kelas bawah.

Kebalikan dari teori ini adalah Teori Konflik. Dalam teori ini **ada pandangan berbeda antara pekerja dan pengusaha**. Teori Marxis ada hubungannya dengan pendekatan *Punctuated equilibrium*. Menurut Marxisme suatu sistem akan runtuh bersamaan dengan kekuasaan relatif. Ada perbedaan kepentingan antara pemilik modal dan pekerja.

Strategic Choice approach menekankan bahwa pilihan strategi tidak hanya tugas manajemen tetapi merupakan peranan dari setiap unsur.

Secara sederhana hubungan industrial dapat diartikan sebagai system hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/ atau jasa. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini utamanya adalah pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Dalam proses produksi ada pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung, ialah pekerja/buruh dan pengusaha. Sementara pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu secara tidak langsung.

Pekerja/buruh dan pengusaha adalah para pelaku utama di tingkat perusahaan. Di satu sisi, pekerja/buruh dan pengusaha

mempunyai kepentingan yang sama ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antar pekerja/buruh dan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu, pemerintah juga berkewajiban sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan atau konflik yang terjadi secara adil pada dasarnya kepentingan pemerintah juga menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Dengan demikian maka hubungan industrial pada intinya adalah pengaturan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam proses produksi secara kolektif. Hubungan industrial yang paling mendasar terjadi di tingkat perusahaan karena di situ terjadi hubungan dan interaksi langsung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasinya. Hubungan industrial merupakan sisi rawan di bidang ketenagakerjaan kerawanan tersebut sebagai akibat dari sifat hubungan kerja di mana pada dasarnya ada perbedaan kepentingan antar pelaku proses produksi ialah pekerja/buruh dan pengusaha. Oleh karena itu, untuk menciptakan hubungan industrial yang sehat aman dan dinamis,

kedua pihak perlu kesadaran untuk mendekatkan perbedaan kepentingan tersebut.

Kerawanan ini menjadi lebih serius manakala hubungan industrial berkembang menjadi bermuatan politik. Kaum pekerja/buruh yang lemah tidak jarang digunakan sebagai alat politik tertentu. Apabila pada akhir-akhir ini aspek-aspek tertentu dalam hubungan industrial seperti kebebasan berserikat dan mogok diakui sebagai salah satu sisi pelaksanaan hak asasi manusia dan demokratisasi, yang rentan terhadap muatan politik.

Pelaksanaan hubungan industrial yang kurang baik pada hakekatnya hanya menunda masalah. tidak mustahil bahwa penundaan masalah tersebut merupakan "bom waktu "yang pada saatnya akan meledak dan tidak terkendali yang bahkan menimbulkan kerugian yang besar.

Pembinaan atau pengetahuan atau pengaturan hubungan industrial yang pada dasarnya pengaturan hak dan kewajiban tidak lain untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pelaku proses produksi untuk satu tujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan oleh karena itu makasih, maka sifat hubungan kerja yang senantiasa bermuatan perbedaan kepentingan diarahkan agar terjadi hubungan kerja yang saling mengisi dan saling mendukung.

Tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah terciptanya produktivitas atau kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan

produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil. Untuk dapat mencegah tujuan akhir tersebut maka perlu adanya ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*, sebagai tujuan antara. Meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan adalah saling kait-mengkait, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bahkan saling mempengaruhi. Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja hanya mungkin terjadi manakala didukung oleh kondisi pekerja/buruh yang sejahtera, atau ada harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan diwaktu yang akan datang.

Sebaliknya kesejahteraan semua pihak khususnya para pekerja/buruh hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai kepada tingkat produktivitas yang diharapkan.

Sebelum dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, maka semua pihak yang terkait dalam proses produksi khususnya pimpinan perusahaan perlu secara sungguh-sungguh menciptakan kondisi kondisi yang kondusif. Kunci utama keberhasilan menciptakan hubungan industrial yang aman dan dinamis adalah komunikasi untuk memelihara komunikasi yang baik memang tidak mudah dan diperlukan perhatian secara khusus. Dengan terpeliharanya komunikasi yang teratur sebenarnya kedua belah pihak pekerja/buruh dan pengusaha, akan dapat menarik manfaat yang tidak kecil.

Dengan demikian untuk dapat mencapai tujuan tertentu maka faktor utama adalah Interaksi yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Interaksi semacam ini apabila dipelihara secara teratur dan berkesinambungan akan menciptakan saling pengertian dan kepercayaan. Kedua hal tersebut merupakan faktor dominan dalam menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha atau *industrial peace*.

Industrial peace mengandung makna adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasinya dalam arti terjadinya komunikasi timbal balik yang intensif di mana di dalamnya mengandung unsur:

2. Hak dan kewajiban pihak-pihak terjamin dan dilaksanakan;
3. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal oleh kedua belah pihak;
4. Mogok dan penutupan perusahaan atau *lock out* tidak digunakan untuk memaksakan kehendak;

Pengaturan hak dan kewajiban dapat ditemukan di dalam dua kelompok yakni:

1. **Yang sifatnya makro minimal**, ialah dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Pengertiannya adalah bahwa hal-hal yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan berlaku menyeluruh bagi semua perusahaan dengan standar minimal, artinya bahwa perusahaan dapat saja menerapkan standar yang

lebih baik dari pada yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang diatur secara internal perusahaan.

2. **Yang sifatnya mikro kondisional**, dalam pengertian bahwa standar yang diatur hanya berlaku bagi perusahaan secara individu sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Dalam kelompok ini dibagi menjadi 2 bagian, ialah:

- a. pengaturan yang berlaku bagi pekerja/guru secara perorangan dalam bentuk Perjanjian Kerja (PK) perorangan dan;
- b. pengaturan yang berlaku secara kolektif dalam bentuk peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian kerja dilakukan pada saat penerimaan pekerja/buruh baru, yang antara lain memuat: Kapan waktu pengangkatan, Apakah ada masa percobaan jabatan yang diberikan kepada yang bersangkutan, gaji/upah fasilitas yang tersedia, tanggungjawab, uraian tugas, penempatan di mana, dan sebagainya sehingga hal-hal yang termuat sepenuhnya bersifat Individual.

Di lain pihak hubungan industrial mengatur berbagai aspek hak dan kewajiban yang bersifat kolektif. kolektivitas ini pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja/buruh dalam kelompok tertentu atau secara keseluruhan. Oleh karena itu, sarana hubungan industrial juga mencerminkan sifat kolektivitas ini.

Dalam konteks hubungan industrial pengaturan hak dan kewajiban ini lebih menekankan pada penggunaan perjanjian kerja bersama (PKB) karena di dalam proses penyusunannya Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mewakili para pekerja/buruh secara aktif melakukan perundingan dengan pihak pengusaha dengan demikian dalam perumusan PKB ada unsur partisipasi dari pihak pekerja/buruh yang ikut menentukan nasib dirinya dan nasib perusahaan untuk masa depan untuk dapat membuat PKB maka sebelum berlangsungnya perundingan perlu dikembangkan komunikasi yang efektif.

Bagi pekerja/buruh komunikasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui secara dini dan mendalam tentang kondisi perusahaan serta prospek ke depan. Disamping itu, pekerja/buruh juga dapat menyampaikan berbagai pandangan untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal semacam ini perlu ditanggapi secara positif oleh manajemen, yang sekaligus merupakan pengakuan dan penghargaan bagi pekerja/buruh yang peduli terhadap nasib perusahaan.

Bagi manajemen atau pengusaha, komunikasi memiliki nilai di samping adanya keterlibatan atau partisipasi dari pekerja/buruh terhadap nasib perusahaan, maka manajemen juga dapat mengetahui sejak dari dini "*denyut nadi*" para pekerja/buruh sampai ke tingkat paling bawah. Dengan demikian apabila dirasakan tanda-tanda timbul masalah manajemen dapat mengambil langkah secepatnya sehingga dapat terselesaikan secara dini dan mencegah permasalahan menjadi lebih besar.

Prasyarat untuk dapat membina komunikasi sebagaimana disebutkan di muka, adalah bahwa pimpinan unit kerja atau satuan kerja, apapun fungsinya, pada dasarnya juga pemimpin sumber daya manusia di unit atau satuan kerja yang bersangkutan. Dilakukan oleh satuan kerja/pimpinan sumber daya manusia atau SDM, atau direktur, atau Manager, divisi dan sebagainya tanpa adanya kepedulian dari semua lini dari semua lini yang ada di perusahaan. Oleh karena itu pembinaan SDM pada umumnya dan pimpinan hubungan industrial pada khususnya harus peduli terhadap semua pimpinan di semua tingkatan. Untuk itu maka pada dasarnya hubungan industrial perlu dipahami oleh semua tingkat pimpinan, bukan hanya pimpinan SDM atau personalia semata-mata.

Ada beberapa sarana utama pelaksanaan hubungan industrial agar dapat mencapai tujuan sebagaimana disebutkan di muka ialah:

1. serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan atau tingkat yang lebih tinggi bahkan juga di tingkat nasional untuk memungkinkan dibentuknya lembaga kerjasama tripartit sebagai wadah dialog untuk memberikan masukan kepada pemerintah serta mengantisipasi dan memecahkan berbagai permasalahan;
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan syarat kerja yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dengan demikian maka untuk dapat membuat PKB diperlakukan adanya serikat pekerja/serikat buruh di

- perusahaan yang bersangkutan;
3. lembaga kerjasama Bipartit, adalah sarana konsultasi dan komunikasi antara pekerja/guru atau organisasinya dan pengusaha di tingkat perusahaan untuk berbagai keperluan Membangun hubungan industrial atau Ketenagakerjaan dan tidak mengambil alih peran perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha;
 4. Peraturan perusahaan (PP), ialah suatu sarana untuk memberikan pemahaman tentang hubungan industrial baik bagi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha atau manajemen perusahaan.
 5. Pendidikan hubungan industrial, ialah suatu sarana untuk memberikan pemahaman tentang hubungan industrial baik bagi pekerja/guru, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha atau manajemen perusahaan.
 6. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan pedoman apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh atau organisasinya dengan pengusaha.
 7. Peraturan perundang-undangan yang merupakan standar minimal yang harus dilaksanakan.

Disamping itu masih ada sarana penunjang guna membina kebersamaan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang perlu

dikembangkan seperti koperasi pekerja/buruh/karyawan, kegiatan sosial bersama, olahraga dan kesenian dan sebagainya

Praktek hubungan industrial senantiasa berkembang sesuai dengan perkembangan kondisi sosial ekonomi dan politik di masyarakat pada saat penjajahan Belanda, sistem yang dianut sesuai dengan praktek di negeri Belanda. Pada saat industrialisasi tumbuh dengan pesat, pertumbuhan hubungan industrial dipengaruhi dengan dipengaruhi khususnya berkenaan dengan peningkatan jumlah angkatan kerja yang terlibat di dalam proses produksi lebih-lebih dengan tumbuhnya berbagai Kawasan Industri, maka sejumlah besar pekerja/buruh juga berkumpul di suatu lokasi yang relatif tidak begitu luas. dengan demikian maka timbul berbagai kerawanan dalam hubungan industrial yang perlu dicermati oleh pengusaha, pemerintah dan para pimpinan serikat pekerja/serikat buruh.

Pada saat Indonesia menghadapi pertumbuhan industri dan ekonomi maka dikembangkan sistem hubungan industrial yang diyakini sesuai dengan kondisi sosial budaya bangsa Indonesia dikenal dengan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) yang kemudian berubah menjadi Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Ini menekankan semangat kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mencapai mufakat. Semua masalah yang dihadapi dalam hubungan industrial perlu diselesaikan dengan berlandaskan pada semangat tersebut antara pengusaha dan pekerja/buruh memiliki kepentingan yang sama sehingga di dalam proses produksi keduanya merupakan mitra

Dalam prakteknya sistem ini berkembang tidak sesuai dengan harapan misalnya tidak dijaminnya kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh. Di dalam konsep HIP sendiri tidak menghambat kebebasan berserikat ini.

Perkembangan pelaksanaan hubungan industrial selanjutnya dipengaruhi oleh semangat reformasi. Semangat reformasi di dalam praktek hubungan industrial adalah dihormatinya kebebasan berserikat, demokratisasi, yang dikaitkan dengan penghargaan terhadap hak asasi manusia. Pelaksanaan selanjutnya adalah hak berserikat dijamin seluas-luasnya hal ini diperkuat dengan diratifikasinya Konvensi *ILO* Nomor 87 tentang "Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi" dengan Keputusan Presiden nomor 83 tahun 1999 serta diterbitkannya undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Implikasi lanjutan dengan diratifikasinya Konvensi dan diterbitkannya undang-undang tersebut adalah tumbuhnya secara pesat jumlah serikat pekerja/serikat buruh khususnya di tingkat nasional.

Sejarah perkembangan ke Serikat Pekerja/serikat buruh di Indonesia memang mengalami pasang surut. Pada zaman penjajahan Belanda, kebebasan berserikat hanya dinikmati oleh bangsa kulit putih atau bangsa Belanda. Pada pergerakan kemerdekaan gerakan pekerja/buruh ikut berjuang mempertahankan kemerdekaan pada zaman awal kemerdekaan serikat pekerja/serikat buruh yang ada murni memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, tetapi kemudian gerakannya

didominasi oleh gerakan politik, sampai akhirnya menyatukan diri setelah Gerakan G.30.S dan kembali menjadi serikat pekerja/serikat buruh majemuk di dalam era reformasi

Dalam praktek hubungan industrial adalah wajar apabila terjadi perselisihan. Sesuai dengan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebelum berlakunya undang-undang ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.

Untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial pengusaha dapat mengambil berbagai langkah strategis untuk itu memang diperlukan perhatian khusus dari pengusaha berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh, pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja/buruh dan hubungan industrial secara umum.

Perhatian yang kurang memadai dari pengusaha terhadap hal-hal tersebut tidak mustahil dapat menimbulkan pemogokan. Pada dasarnya secara umum penyebab pemogokan tidak jauh berbeda dengan penyebab perselisihan, demikian pula strategi mengantisipasi atau mencegahnya. Mengembangkan deteksi dini adalah merupakan cara yang tidak sukar dan Hasilnya cukup efektif.

Pengupahan merupakan salah satu sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan garis miring atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/dulu atas sejumlah penghasilan atas sejumlah penghasilan yang diperolehnya maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah. Dengan terbitnya peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor: PER. 05/MEN/1989, maka upah minimum menjadi wajib dilaksanakan oleh pengusaha. Sebelumnya upah minimum hanya sekadar himbauan atau pedoman bagi pengusaha, Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 juga melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Masalah yang paling sering timbul di samping penetapan upah minimum juga upah minimum terhadap tingkat upah yang sudah berada di atas upah minimum yang biasa disebut upah sundulan.

Dengan berlakunya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan banyak terjadi perubahan di dalam pengaturan hubungan industrial bahkan terjadi pula perubahan yang cukup berarti. Beberapa hal penting antara lain berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh, istirahat panjang, cuti haid, pengupahan dan fasilitas kesejahteraan. Di samping itu permasalahan yang mungkin timbul juga terkait dengan

bipartitisme peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pemogokan pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan lain-lain.

Hubungan industrial memiliki kaitan yang sangat erat dengan hubungan internasional. Perhatian dunia internasional khususnya dari kalangan serikat pekerja/serikat buruh internasional terhadap praktek hubungan industrial di suatu negara khususnya pelaksanaan kebebasan berserikat dan perlindungan bagi pekerja/guru sangat intensif. Melalui organisasi ketenagakerjaan/perburuhan internasional atau (*Internasional Labour Organization-ILO*) juga diciptakan mekanisme pengawasan praktik hubungan industrial di negara anggota. Salah satu cara meningkatkan standar Ketenagakerjaan atau/perburuhan internasional adalah dengan diciptakannya Konvensi dan rekomendasi praktik hubungan industrial di suatu negara mendapat sorotan lebih intensif oleh masyarakat internasional. Kepedulian ini karena adanya kaitan antara hubungan industrial dan hak asasi manusia.

Berikut akan diuraikan Teori Pendekatan Sistem menurut Adjat Darajat Kartawijaya⁵² dalam bukunya dijelaskan bahwa Hubungan industrial merupakan salah satu bentuk sistem sosial, yaitu sebuah tatanan yang terbentuk melalui proses sosial yang disengaja, yang merupakan hubungan yang terpola dari para aktor produksi, dengan maksud untuk

⁵² Adjat Darajat Kartawijaya, 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori-Kebijakan, Praktik*. Alfabeta, Bandung.hal. 46-50.

mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan oleh para anggota sistem tersebut.

Pada tataran mikro, sistem hubungan industrial berada dan merupakan bagian dari sebuah sub-sistem manajemen sumber daya pada suatu organisasi unit produksi (perusahaan). Sedangkan pada tataran makro, sistem hubungan industrial merupakan bagian integral atau sub-sistem dari sistem ketenagakerjaan, serta sistem pembangunan secara menyeluruh.

Pendekatan sistem dalam memahami hubungan industrial dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa model pendekatan, yaitu:

- 1) Model Pendekatan *Input-Proses-Output*;
- 2) Model Implementasi Hubungan Industrial; serta
- 3) Model Analisis Lingkungan.

Model Pendekatan *Input-Proses-Output*

Model ini menganggap bahwa hubungan industrial bukan merupakan tujuan, tetapi proses terselenggaranya hubungan di antara para pelaku produksi, yang berlangsung secara mekanis, pada satu organisasi mikro maupun pada kondisi makro. Dikatakan sebagai sebuah proses, karena hubungan industrial merupakan sebuah tindakan atau aksi yang direncanakan dan dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai keinginan para pelakunya. Sedangkan yang dimaksud dengan mekanis, bahwa proses hubungan industrial memiliki pola tertentu, berlangsung melalui

tahapan-tahapan, dimana setiap tahapan satu sama lain saling berkaitan dan pengaruh mempengaruhi secara stepping stone.

Pada model ini terdapat masukan (*input*) yang di dalamnya terdiri dari berbagai unsur/elemen/komponen yang keberadaannya bersifat mutlak (*absolut*) dan berfungsi sebagai energi bagi sistem tersebut. Tinggi rendahnya kapasitas elemen sangat berpengaruh terhadap kapasitas sistem, bahkan jika terlalu lemah maka akan mendorong sistem terhenti pertumbuhannya (*atrophy*). Hubungan industrial merupakan sistem terbuka (*open system*), dimana pada setiap tatanan input-proses maupun output, senantiasa dipengaruhi dan mempengaruhi faktor lingkungan (*environment factors*).

Pada tatanan Input, dalam hubungan industrial senantiasa terdiri dari unsur/elemen manusia yang berfungsi sebagai aktor produksi. Jika menggunakan model hubungan bi-partit hanya terdiri dari elemen pengusaha (*employer*) sebagai pemberi pekerjaan, serta pekerja (*labors*) sebagai pelaksana pekerjaan. Sedangkan jika menggunakan model tri-partit, ditambah dengan elemen pemerintah (*government*) dengan peranan dan pengaruhnya melalui fungsi-fungsi kebijakan dan pelayanan.

Ketiga elemen tersebut seluruhnya berada dan berasal dari faktor lingkungan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap proses dan bentuk hubungan industrial. Pengusaha yang memiliki kualitas dan kemampuan dalam bisnis, dalam membangun dan menjalankan usaha, dalam management proses maupun sikap dan perilakunya dalam *human*

resources, akan menentukan sikap dan perilakunya dalam hubungan industrial. Pekerja yang memiliki kualitas, kompetensi dan profesionalitas yang memadai akan berperilaku baik dan positif dalam hubungan industrial. Demikian juga pemerintah yang mampu menghasilkan kebijakan yang baik dan mampu melaksanakannya secara optimal, akan menghasilkan suasana hubungan industrial yang kondusif.

Pada tatanan Proses, Inti dari hubungan industrial adalah komunikasi yang efektif, yaitu yang mampu menjembatani hubungan di antara para aktor produksi dalam peranannya sebagai komunikator maupun komunikan. Komunikasi ini merupakan katalisator utama dalam hubungan industrial, karena kegagalan dalam proses penyampaian pesan menyebabkan mispersepsi bahkan berakibat konflik. Tidak sedikit kasus-kasus hubungan industrial yang terjadi, misalnya: hambatan dan kegagalan dalam proses negosiasi perjanjian kerja, perbedaan pendapat, perselisihan hubungan industrial, bahkan hingga pemogokan dan unjuk rasa, bukan disebabkan oleh faktor substansinya, melainkan karena ketidakmampuan atau kegagalan dalam transfer of mind, baik karena human error maupun technical error. Oleh karena itu, komponen-komponen komunikasi harus dipersiapkan semaksimal mungkin, baik oleh komunikator maupun komunikan, untuk merancang, menyampaikan dan menerima pesan, tersedianya cara dan alat (teknologi) komunikasi yang digunakan, maupun juga kemampuan untuk mendeteksi dan mengatasi

berbagai variabel yang bisa menghambat kegagalan komunikasi (*communication error*).

Mengingat hal tersebut, maka dalam hubungan industrial harus dikedepankan model komunikasi yang bersifat dua arah (*two way traffic communication*), yang mengedepankan proses komunikasi yang bersifat humanistik, kesetaraan (*horizontal*), ketulusan dan kemitraan, melalui dialog sosial (*social dialog*). Bukan komunikasi satu arah (*one way traffic communication*) yang dipaksakan, tidak manusiawi, vertikal dan memandang satu sama lain sebagai lawan yang dianggap akan merugikan dan bahkan membahayakan.

Oleh karena itu, diperlukan alat dan atau cara untuk mempermudah dan memperlancar komunikasi, selama ini dikenal dengan Sarana Hubungan Industrial (*Industrial Relation Tolls*). Sarana ini diyakini manfaat dan kegunaannya untuk kelancaran serta kemudahan proses dan tujuan hubungan industrial. Sehingga secara eksplisit sarana tersebut dipersyaratkan melalui regulasi, yaitu pada Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri terdiri dari:

- 1) Serikat Pekerja/Buruh;
- 2) Organisasi Pengusaha;
- 3) Lembaga Kerja Sama Bi- partit;
- 4) Lembaga Kerja Sama Tri-partit;
- 5) Peraturan Perusahaan;
- 6) Perjanjian Kerja Bersama;

7) Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan; serta

8) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

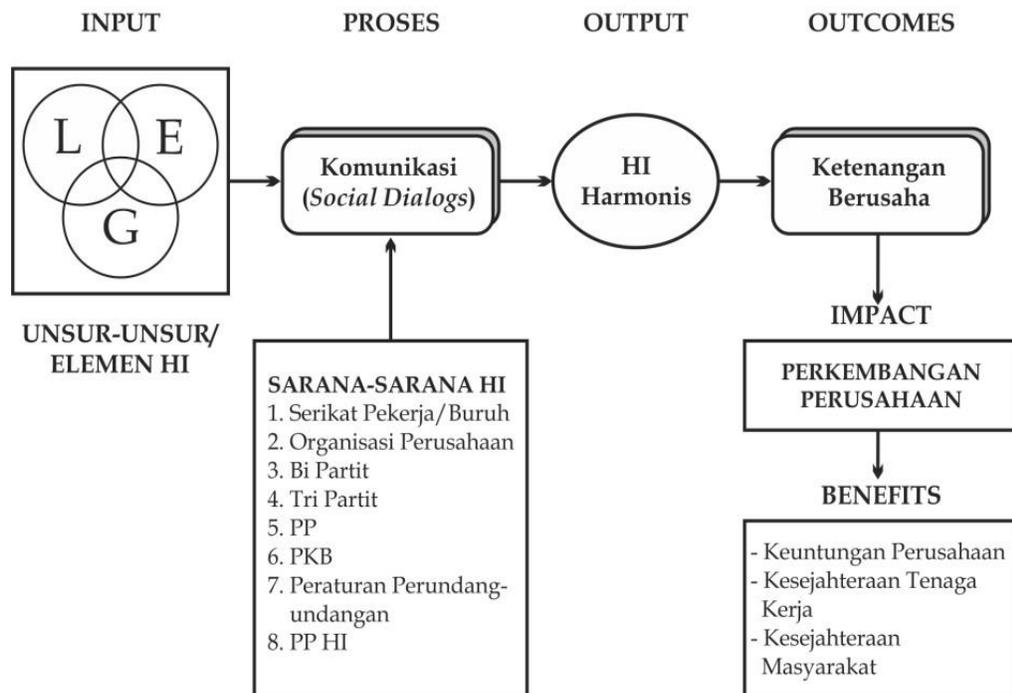
Tetapi bagaimanapun itu semua hanya merupakan alat/cara, yang digunakan untuk kemudahan dan kelancaran proses hubungan industrial. Keberadaannya bukan merupakan unsur/ komponen/ elemen yang bersifat absolut, tetapi menjadi penunjang (*complementary*), sehingga bersifat relatif (tidak dapat dipaksakan, kecuali dalam keadaan tertentu).

Pada Tatanan Output, Tujuan yang ingin dicapai adalah kondisi hubungan yang harmonis diantara pekerja dan pengusaha. Konotasi harmonis menggambarkan adanya dua atau lebih unsur/elemen yang satu sama lain berbeda, tetapi mempunyai keinginan untuk mencapai sesuatu yang sama dan secara bersama (kerja sama). Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian-penyesuaian (*adjustment*), agar hal-hal yang berbeda bisa menjadi senyawa (*chemistry*), sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi semua pihak.

Tujuan *out-comes* dari hubungan industrial adalah terwujudnya suasana kerja yang kondusif, di mana proses produksi dapat berjalan dengan aman dan lancar, tidak terganggu oleh gangguan-gangguan negatif dalam hubungan kerja. Sehingga pengusaha maupun pekerja dapat fokus untuk mengembangkan perusahaan berdasarkan peran dan fungsinya masing-masing. Akibat positif selanjutnya menghasilkan dampak (*impact*), yaitu pengembangan perusahaan, penambahan produksi, perluasan perusahaan dan produk, sehingga membuka

kesempatan kerja baru. Terakhir timbul manfaat (benefit) yang lebih luas, bukan saja bagi perusahaan dalam bentuk pertambahan laba, meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya, tetapi secara makro mampu mendorong kemajuan negara dalam bentuk penerimaan penghasilan melalui pajak serta meningkatnya kesejahteraan sosial.

SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL



Model Implementasi Hubungan Industrial

Model ini menggambarkan bahwa hubungan industrial merupakan pola hubungan sosial antara perusahaan sebagai institusi, dengan

sekelompok pekerja sebagai pelaksana pekerjaan secara kolektif. Hubungan industrial bukan merupakan hubungan individual, tetapi hubungan kolektivitas, dimana hubungan ini hanya akan terjadi setelah didahului oleh suatu peristiwa hukum antara perusahaan dengan seorang pekerja secara individual, dimana masing-masing mengikatkan diri untuk melakukan dan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam suatu hubungan kerja yang diikat melalui perjanjian kerja. Oleh karena itu, hubungan industrial hanya akan terwujud dalam suatu hubungan kerja setelah didahului oleh perjanjian kerja sebagai suatu peristiwa hukum. Dengan kata lain, sebuah proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak memenuhi syarat suatu hubungan kerja maka bukan merupakan fenomena hubungan industrial.

Ada enam unsur/komponen yang harus dipenuhi secara mutlak untuk dapat dikatakan sebuah hubungan kerja, dimana apabila salah satu diantaranya tidak dipenuhi maka bukan hubungan kerja. Keenam unsur/komponen tersebut adalah adanya:

- 1) pengusaha sebagai pemberi kerja;
- 2) pekerja yang melaksanakan pekerjaan;
- 3) perjanjian kerja;
- 4) pekerjaan yang harus dikerjakan;
- 5) perintah sebagai hak dari pemberi kerja;
- 6) upah sebagai imbalan jasa bagi pekerja.

Secara kontekstual, hubungan industrial sebetulnya merupakan fenomena sosial yang sederhana, meskipun dalam pelaksanaannya memiliki potensi untuk menimbulkan berbagai friksi dan konflik kemanusiaan. Bukan saja dalam tatanan mikro, tetapi bahkan berpotensi mengganggu tatanan makro pada berbagai bidang kehidupan, seperti: sosial, ekonomi, politik, bahkan pertahanan dan keamanan negara. Hal tersebut karena sangat banyak variabel yang dapat menjadi pemicu terjadinya gangguan dalam proses hubungan industrial yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Pada setiap unsur hubungan industrial memiliki potensi untuk terjadinya friksi, dimana apabila tidak sesegera mungkin diidentifikasi dan diatasi berpeluang menjadi konflik sosial yang lebih parah, massive dan complicated.

Pada tatanan pengusaha dan pekerja, potensi dapat terjadi karena perbedaan faktor-faktor humanisme, yaitu psikologis, sosiologis, ekonomis, komunikasi, pendidikan, kultural, bahkan tidak menutup kemungkinan political aspect. Faktor-faktor di atas tidak dapat disepelekan karena justru sering menjadi pemicu utama terjadinya friksi. Perbedaan sikap dan perilaku, latar belakang lingkungan sosial, kesenjangan ekonomis, gangguan dan kegagalan komunikasi, tingkat pendidikan, nilai-nilai budaya bahkan perbedaan dalam sikap pandang dalam politik, merupakan elemen- elemen yang bersifat intangible, sehingga sulit untuk diidentifikasi dan memiliki tingkat pengaruh (*magnitude*) yang sangat signifikan.

Perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum keperdataan, yaitu proses perikatan antara pengusaha dan pekerja, dimana masing-masing bertindak sebagai subyek hukum. Melalui perjanjian kerja (tertulis maupun lisan), menunjukkan adanya suatu hubungan kerja, yang ditandai dengan timbulnya hak dan kewajiban bagi pemberi kerja maupun pekerja.

Berdasarkan asas-asas hukum perikatan, pihak-pihak memiliki kedudukan yang sama dalam hukum (*equity before the law*) atau kedudukan yang sejajar (*horizontal position*). Masing-masing pihak memiliki kemampuan untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya secara seimbang (*positioning negotiable*).

Tetapi dalam hubungan kerja, kondisi tersebut sulit untuk diwujudkan, karena ketidakseimbangan daya tawar (*bargaining position*) diantara pekerja dengan pengusaha. Hal tersebut dipicu oleh variabel-variabel internal maupun eksternal (lingkungan), seperti:

- 1) ketidakseimbangan kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja yang mendorong tingginya angka pengangguran,
- 2) kompetensi tenaga kerja yang tidak mampu memenuhi standar kebutuhan kerja industri,
- 3) kekurangpahaman pekerja terhadap hak-hak normatif,
- 4) maupun lemahnya kemampuan negosiasi dari pekerja.

Kondisi tersebut menjadikan hubungan yang seharusnya horisontal berubah menjadi vertikal (hubungan atasan-bawahan). Akibatnya perjanjian kerja ditandatangani dengan keterpaksaan, meskipun

menimbulkan menyimpan ketidakpuasan pada diri pekerja, bagaikan api dalam sekam dimana sewaktu-waktu dapat meledak jika ada kesempatan.

Dengan momentum seperti tersebut, sangat banyak menyimpan potensi gangguan pada proses hubungan industrial dan mengarah pada terjadinya friksi bahkan konflik hubungan industrial. Potensi tersebut selain karena proses perjanjian kerja yang sering tidak sesuai bahkan bertentangan dengan asas-asas perikatan, serta kualitas materi perjanjian yang banyak menimbulkan ketidakpuasan, pelaksanaan perjanjian kerja juga sering diwarnai oleh tindakan- tindakan yang tidak memenuhi materi perjanjian (*wanprestasi*).

Unsur pekerjaan dan perintah berkaitan dengan proses pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, serta perintah dari unsur pengusaha. Pada momentum ini, faktor-faktor seperti kegagalan komunikasi dalam interaksi selama proses pekerjaan, hambatan psikologis, gangguan hubungan sosial dan kekerabatan, hambatan budaya (*culture gap*) dan terutama kemampuan dan gaya kepemimpinan (*skill and leadership style*), merupakan potensi gangguan pada proses dan tujuan hubungan industrial. Kondisi di atas dapat dipicu oleh variabel-variabel lingkungan tempat kerja fisik, seperti: kebisingan (*noise*), panas (*heat*), pencahayaan (*lighting*), maupun proses dan pola pekerjaan yang semrawut (*work design*). Kondisi lingkungan sosial, seperti ketidaknyamanan hubungan kekerabatan (*cohesiveness*) vertikal maupun horisontal. Sedangkan

lingkungan psikologis dapat disebabkan oleh tingkat stress selama melaksanakan pekerjaan.

Selama ini banyak pihak meyakini bahwa upah dan pengupahan (*wages and remuneration*), merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap proses dan bentuk hubungan industrial. Hal tersebut dengan landasan pemikiran bahwa dorongan utama seseorang bekerja dan berusaha adalah karena faktor uang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya, sehingga upah merupakan sesuatu yang dianggap paling sensitif dan bahkan dapat menjadi pemicu (trigger) bagi tuntutan lainnya.

Selain keenam unsur atau komponen hubungan kerja yang bersifat mendasar dan mutlak (absolut), proses dan bentuk hubungan industrial juga dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel yang bersifat relatif, tetapi dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut adalah sistem tata nilai yang dipilih oleh organisasi perusahaan yang membentuk iklim organisasi, serta sarana-sarana hubungan industrial yang dimiliki perusahaan yang terdiri dari: Serikat Pekerja, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bi-partit, Lembaga Kerja Sama Tri-partit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, serta Peradilan Penyelesaian Hubungan Industrial, yang masing-masing merupakan alat (tool) untuk memudahkan dan melancarkan proses dan tujuan hubungan industrial, yaitu hubungan

industrial yang harmonis untuk tercapainya pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Model Pendekatan Analisis Pengaruh Lingkungan

Model ini menggambarkan hubungan industrial yang terjadi dalam sebuah organisasi perusahaan sebagai sebuah sistem terbuka (open system), dengan analisis pengaruh faktor lingkungan baik internal maupun eksternal (*environmental Influences on industrial relations*). Faktor atau variabel pada setiap lingkungan memiliki tingkat pengaruh yang sudah barang tentu berbeda-beda satu sama lain tergantung pada posisi dimana perusahaan tersebut berada.

Analisis Lingkungan Internal (ALI)

Ada lima faktor yang menjadi faktor atau variabel independen di dalam lingkungan organisasi terhadap proses dan bentuk hubungan industrial, yaitu faktor Strategi, Struktur, Kultur, Orang, dan Sistem dari organisasi tersebut.

1. Strategi (*Strategy*)

Strategi merupakan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dan ditetapkan oleh para pengambil kebijakan organisasi, telah mendapat dukungan dan kesepakatan dari semua pemangku kepentingan (*stakeholders maupun shareholders*). Strategi merupakan kerangka hasil pilihan dari berbagai alternatif pilihan, setelah memperhitungkan faktor-faktor lingkungan tentang kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang

dan ancaman eksternal. Strategi tersebut disusun dalam sebuah rencana strategi (strategic planning) yang susunan urutannya terdiri dari visi, misi, kebijakan, program serta kegiatan.

Strategi yang telah disusun dan ditetapkan akan menjadi arah, tujuan dan pedoman bagi setiap kegiatan organisasi. Dimana apabila strategi tersebut dianggap berhasil bukan hanya menentukan pencapaian tujuan, tetapi juga mempengaruhi pola kerja (work style), pola hidup (life style) bahkan pola hubungan (relation style) termasuk pola dan proses dalam hubungan antara pekerja dengan pengusahanya (industrial relation style).

2. Struktur Organisasi (*Organizational Structure*)

Struktur organisasi menggambarkan kerangka pembagian tugas dan fungsi dari jabatan-jabatan dan pekerjaan-pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi. Melalui struktur organisasi, terurai dengan jelas siapa mengerjakan apa serta pola hubungan di antara jabatan dan pekerjaan. Pemilihan tipe organisasi ditentukan berdasarkan kebutuhan dengan memperhitungkan karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, keluasan wilayah, tingkat kerumitan, melalui dimensi-dimensi struktur organisasi, yaitu kompleksitas, formalisasi, serta sentralisasi. Oleh karena itu, pemilihan satu tipe organisasi akan berdampak pada pola dan tingkat kerumitan hubungan antar unit kerja maupun antar aktor pelaksana

pekerjaan, sehingga berpengaruh juga terhadap hubungan antar aktor dalam konteks hubungan industrial.

3. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya organisasi terbentuk melalui kesepakatan seluruh anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang ingin diterapkan dan dijadikan landasan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena budaya organisasi seringkali mampu mempengaruhi dan mewarnai suasana organisasi, maka digunakan istilah Iklim Organisasi (*Organizational Climate*), dimana jika suasana atau iklimnya sudah terwujud, maka sudah barang tentu berpengaruh juga terhadap pola hubungan industrial pada organisasi. Suasana kerja juga sangat dipengaruhi oleh bentuk dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Misalnya pekerjaan bidang akuntansi yang memerlukan ketenangan dan konsentrasi yang tinggi sangat berbeda dengan pekerjaan pada bidang pemasaran (*marketing*), yang memerlukan kecakapan prima dalam komunikasi dan mempengaruhi orang lain.

4. Orang (*People*)

Orang (*people*) yang dimaksud disini adalah keseluruhan manusia yang berada sebagai anggota organisasi pada berbagai posisi maupun tingkatan, mulai dari tingkat operator, manajer, direksi, komisaris hingga pemegang saham. Pengaruh orang sebagai anggota organisasi berkaitan dengan proses komunikasi dalam hubungan industrial yang dapat dibedakan dari dimensi: ukuran (*size*), mutu (*quality*) dari orang-orang,

serta penyebaran penempatan (*distribution of placement*). Ketiganya mempengaruhi tingkat kesulitan yang harus dihadapi dalam proses komunikasi dalam hubungan industrial.

5. Sistem (*System*)

Sistem yang dimaksud di sini adalah serangkaian aturan/ukuran/standar, atau metode yang ditetapkan dan digunakan sebagai acuan/pedoman yang harus dipatuhi oleh segenap jajaran organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, contoh: *Standard Operating Procedure* (SOP), Standar Kompetensi Kerja, Standar Mutu Bahan Baku Produksi dan banyak lainnya. Melalui sistem ini selain mengatur hubungan antar unit kerja, diatur pula mekanisme interaksi antar individu dalam melaksanakan proses pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sistem atau standar yang ketat dan rumit memiliki pengaruh yang berbeda dengan sistem atau standar yang relatif longgar dan sederhana terhadap pola komunikasi dalam hubungan industrial.

Analisis Lingkungan Eksternal (ALE)

Paling tidak ada 10 (sepuluh) faktor atau variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap proses dan keberhasilan hubungan industrial pada satu organisasi. Masing-masing adalah: faktor politik (*political*), hukum (*legal*), lingkungan (*environmental*), teknologi (*technological*), budaya (*cultural*), kependudukan (*demographic*), dinamika sosial (*social*)

dynamic), kondisi usaha (*business*), hubungan industrial (*industrial relations*), serta kondisi perekonomian makro (*macroeconomic*).

1. Politik (*Political*)

Politik di sini dimaksudkan adalah serangkaian kebijakan (*policy*) yang ditetapkan oleh negara dan atau pemerintah baik sebagai produk politik maupun kebijakan administrasi. Ada produk kebijakan yang secara langsung mengatur berbagai isu hubungan industrial maupun ketenagakerjaan, seperti: kebijakan tentang pengupahan, waktu kerja, penyelesaian perselisihan, penggunaan tenaga kerja asing, keselamatan dan kesehatan kerja, serikat pekerja dan lain sebagainya. Selain itu kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan isu-isu di luar ketenagakerjaan, tetapi dampak penerapannya memiliki pengaruh sangat besar terhadap ketenagakerjaan maupun hubungan industrial, seperti: kebijakan membuka keran import barang-barang yang menjadi kekuatan ekonomi negara, larangan ekspor barang mentah, kenaikan harga bahan bakar, kenaikan tarif pajak, perijinan dan masih banyak produk kebijakan lainnya.

2. Hukum (*Legal*)

Faktor hukum berkaitan dengan eksistensi dan kualitas perundang-undangan yang diberlakukan serta efektivitas penegakannya (*law enforcement*). Kedua kelemahan tersebut menjadi pemicu timbulnya ketidakpastian hukum yang dirasakan oleh

masyarakat, sehingga bisa menjalar pada berbagai bidang kehidupan termasuk ketidakpastian pada bidang usaha (business) dan perekonomian pada umumnya. Dampak kelemahan tersebut akan lebih dirasakan secara langsung jika terjadi pada penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, baik dalam konteks keperdataan maupun hukum administrasi produk pemerintah.

3. Lingkungan (*Environmental*)

Lingkungan yang dimaksud di sini adalah lingkungan fisik (*physical environmental*), baik yang terjadi di dalam perusahaan maupun lingkungan di sekitar perusahaan. Kondisi kerja yang tidak tertata dan cenderung semrawut, tingkat polusi yang tinggi baik polusi udara, air, sisa produksi, kebisingan, stress akibat pekerjaan, kecelakaan dan penyakit akibat kerja, demikian juga dengan kondisi lingkungan fisik di sekitar perusahaan seperti bencana alam, banjir, kemacetan lalu lintas, secara perlahan tetapi pasti akan mempengaruhi proses dan kualitas hubungan industrial.

4. Teknologi (*Technological*)

Teknologi berasal dari kata tekno yaitu alat dan atau cara, sedangkan logos adalah ilmu. Jadi teknologi berhubungan dengan ilmu untuk membuat dan menggunakan alat dan atau cara. Perkembangan penemuan dan penggunaan teknologi pada berbagai bidang kehidupan menjadi pemicu dan tolok ukur bagi perkembangan peradaban manusia. Karena dengan teknologi telah mengubah pola

kehidupan manusia seperti dalam melakukan produksi, transportasi, perdagangan, pelayanan kesehatan, pendidikan dan pengajaran, terutama dengan berkembangnya penemuan di bidang teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (*information technology*).

Melalui intensifikasi penggunaan teknologi produksi (*technological intensive*) yang mengarah pada intensifikasi permodalan (*capital intensive*), berdampak pada intensifikasi dan pengurangan tenaga kerja (*labor intensive*), Kondisi tersebut mendorong terjadinya pemutusan hubungan kerja dan naiknya tingkat pengangguran, sehingga berpotensi terjadinya konflik hubungan industrial. Selain itu pola interaksi hubungan kemanusiaan (*human relations*) berubah dari pola interpersonal menjadi kaku dan terbatas, sehingga pola komunikasi yang bersifat dialogis sesuai prinsip kerja layak (*decent work*) dari ILO tidak dapat terwujud.

5. Budaya Masyarakat (*Cultural*)

Jika pada tataran lingkungan internal terdapat budaya organisasi (*organizational culture*) yang mendorong terwujudnya iklim organisasi (*organizational climate*), maka pada lingkungan eksternal dipengaruhi oleh budaya yang berkembang pada masyarakat dimana perusahaan beroperasi.

Kondisi tersebut sangat berpengaruh besar terhadap proses, bentuk dan efektivitas hubungan industrial. Bagaimanapun perusahaan tidak dapat menutup diri secara ekstrim dari kondisi dan

perilaku lingkungan, karena para pekerja berasal atau paling tidak bertempat tinggal di lingkungan sekitar dan berinteraksi dengan masyarakat secara timbal balik.

6. Kependudukan (*Demographic*)

Demografi merupakan istilah dari bahasa Yunani yaitu *demos* yang berarti rakyat atau penduduk dan *graphein* yang berarti menggambarkan. Jadi demografi merupakan sebuah ilmu dan kegiatan untuk menggambarkan keadaan kependudukan, terutama tentang kelahiran, kematian, perkawinan, migrasi. Archille Guillard⁵³ merupakan orang pertama yang menggunakan istilah demografi dalam karyanya yang berjudul “*elements de statistique humaine, ou demographie comparee*” dimana dia mengatakan bahwa demografi merupakan studi ilmiah tentang jumlah, persebaran, geografis, komposisi penduduk serta perubahannya dari waktu ke waktu.

Donald J. Boague dalam Adjat Darajat⁵⁴ demografi adalah ilmu yang mempelajari secara statistika dan matematika tentang besaran, komposisi dan distribusi penduduk serta perubahan-perubahannya melalui 5 komponen, yaitu: kelahiran (fertilitas), kematian (mortalitas), perkawinan, migrasi dan mobilitas sosial. Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa demografi merupakan ilmu yang

⁵³ Adjat Darajat Kartawijaya, 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori-Kebijakan, Praktik*. Alfabeta, Bandung.hal. 59

⁵⁴ *ibid*

mempelajari perubahan-perubahan kependudukan, menyangkut kepadatan, lokasi, usia, jenis kelamin, ras, lapangan kerja dan data statistik lainnya.

Berbagai dinamika demografi di atas secara tidak langsung berpengaruh terhadap proses dan efektivitas hubungan industrial, misalnya migrasi penduduk berpengaruh terhadap arus tenaga kerja (*flow of labor*) dan kesempatan kerja, pilihan dalam sistem pengupahan, potensi terhadap konflik hubungan industrial.

7. Dinamika Sosial (*Social Dynamic*)

Dinamika sosial merupakan konsep sosiologi, yaitu keseluruhan perubahan dari seluruh komponen masyarakat dari waktu ke waktu yang disebabkan oleh terjadinya interaksi sosial (*social interaction*) baik progresif maupun retrogresif. Perubahan sosial adalah perubahan yang terjadi pada struktur dan fungsi masyarakat; Segala perubahan pada lembaga kemasyarakatan yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk nilai-nilai sikap dan perilakunya⁵⁵.

Ruang lingkup perubahan sosial meliputi: nilai-nilai sosial, norma-norma sosial, pola perilaku individu maupun kelompok, susunan lembaga, lapisan dan kelas-kelas dalam masyarakat,

⁵⁵ Selo Sumardjan, 1991. *Perubahan Sosial di Yogyakarta*, Gadjah Mada University Press. Hal. 74

kekuasaan dan wewenang. Oleh karena itu, dinamika hubungan industrial merupakan salah bentuk dan bagian dari dinamika sosial yang lebih luas.

8. Kondisi Usaha (*Business Conditions*)

Merupakan kondisi aktual perkembangan usaha yang menggambarkan trend yang bersifat fluktuatif dan dinamis, terjadi pada suatu lingkungan tertentu baik secara sektoral maupun secara geografis. Secara sektoral bisa terjadi pada satu jenis usaha tertentu misalnya sektor industri pakaian, otomotif, pariwisata, perbankan dan keuangan, perdagangan, pertanian, kelautan dan sebagainya. Sedangkan secara geografis dibagi berdasarkan kewilayahan yaitu: regional (Kabupaten/Kota dan Provinsi), nasional bahkan internasional.

Dinamika kondisi usaha mempunyai dampak yang bersifat langsung terhadap proses dan kondisi hubungan industrial, karena setiap kejadian secara langsung akan diikuti oleh tindakan ketenagakerjaan. Misalnya pertumbuhan positif dari dunia usaha akan diikuti oleh penambahan kesempatan kerja dan kenaikan remunerasi. Sebaliknya pertumbuhan negatif cenderung akan diikuti oleh pengurangan pegawai dan pengurangan komponen pengupahan.

9. Kondisi Hubungan Industrial Makro (*Macro Industrial Relation*)

Ruang lingkup hubungan industrial terjadi pada dua lingkungan, yaitu lingkungan mikro pada sebuah organisasi perusahaan tertentu yang melibatkan aktor produksi secara langsung yaitu pengusaha dan pekerja, serta lingkungan makro merupakan fenomena yang terjadi di luar satu organisasi perusahaan, dengan pembagian lingkungan secara sektoral atau geografis (regional, nasional, internasional).

Pada lingkungan makro terdiri dari gabungan aktor-aktor produksi biasanya terwujud dalam bentuk asosiasi pekerja/buruh serta organisasi pengusaha yang terstruktur secara regional, nasional maupun internasional. Selain memiliki motivasi ekonomis dan sosiologis, terbuka kemungkinan bagi kelompok-kelompok tersebut memiliki motif politik, atau paling tidak digunakan untuk kepentingan-kepentingan politik.

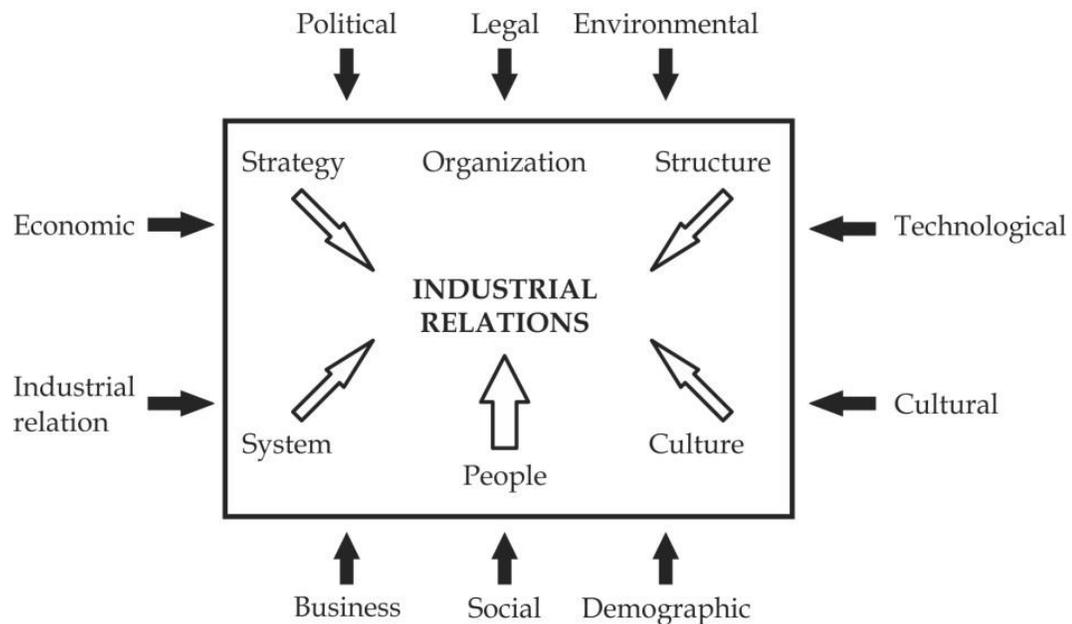
10. Pertumbuhan Ekonomi (*Economic Growth*)

Pertumbuhan ekonomi secara makro berpengaruh timbal balik dengan kondisi hubungan industrial, karena komponen-komponen pertumbuhan ekonomi seperti: konsumsi rumah tangga dan korporasi (consumption), tabungan masyarakat (saving), investasi (investastion), pajak (tax) serta belanja pemerintah (government

expenditure), sangat berkaitan erat dengan kondisi usaha dan variabel hubungan industrialnya.

Skema Model Pendekatan Analisis Pengaruh Lingkungan sebagai berikut:

Analisis Pengaruh Lingkungan dalam Hubungan Industrial *(Environmental Influences on Industrial Relations)*



I. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum. Joni Emirzon yang mengutip dalam buku Lalu Husni memberikan

pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerja sama.⁵⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 pengertian dari perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Atas dasar pengertian tersebut, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan tersebut, adalah:⁵⁷

1. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
2. Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu mengkehendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
3. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu:⁵⁸

1. Perselisihan industrial menurut sifatnya:

⁵⁶ Lalu Husni II, *op.cit*, h. 2

⁵⁷ Lalu Husni II, *op.cit*, h. 3.

⁵⁸ Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 12

- a. Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- b. Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

2. Perselisihan hubungan industrial menurut jenisnya:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sementara itu, dalam Pasal 2 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No.2 Tahun 2004 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.

2. Perselisihan Kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No.2 Tahun 2004 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.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar 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.

J. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan UU No.2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.⁵⁹ Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 dapat diselesaikan melalui 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian di luar pengadilan (non litigasi) dan penyelesaian melalui pengadilan (litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartite (mediasi, konsiliasi,

⁵⁹ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung, h. 61

arbitrase), sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai pendekatan bipartit.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU No.2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
2. Tanggal dan tempat perundingan;
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
4. Pendapat para pihak;
5. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Dalam hal Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU No.2 Tahun 2004 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.

Adapun pengertian dari mediator berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 UU No.2 Tahun 2004 adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang berada di setiap

kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka:

1. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak;
3. para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
4. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
5. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis

disetujui, para pihak harus sudah selesai 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.

6. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
7. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU No.2 Tahun 2004. Berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU No.2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Adapun yang dimaksud dengan konsiliator berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No.2 Tahun 2004 adalah seorang

atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak yang diketahui oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Sedangkan apabila dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:

1. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

3. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
4. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
5. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator 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.
6. dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, makapara pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Lembaga yang berwenang menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antarserikat pekerja adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.⁶⁰ Penyelesaian melalui arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 UU No.2 Tahun 2004.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No.2 Tahun 2004, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat 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. Sedangkan yang dimaksud dengan arbiter berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU No.2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanyab dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

⁶⁰ Asri Wijayanti, *op.cit*, h. 191.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Namun apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartit juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum.⁶¹

⁶¹ Sjachran Basah, 1989, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, h. 23

Pengadilan Hubungan Industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih, melainkan hak.⁶²

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 UU No.2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.

Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

⁶² Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 154-155.

- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

Hakim adalah hakim karier di Pengadilan Negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Ad-Hoc bukan hakim karier, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Hakim Kasasi Adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang

memeriksa, mengadili, dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Berdasarkan ketentuan UU No.2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut:

a. Pengajuan Gugatan

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81). Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsilisasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)). Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua)

orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan (Pasal 88 ayat (1)).

b. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)).

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (2)).

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92).

c. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat (1)).

Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut (Pasal 98 ayat (2)).

Dalam hal permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat,

dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 99 ayat (2)).

E. Pengambilan Putusan

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100). Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)).

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103). 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 (Pasal 109).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 110).

6. Mahkamah Agung

a. Kasasi

Perkara perselisihan hubungan industrial berbeda dengan perkara perdata dan perkara pidana, dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding. Hal ini dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial akan cepat memperoleh kekuatan hukum tetap atau final. Akan tetapi bilamana para pihak yang berperkara tidak puas atas putusan hakim pada tingkat pertama, maka para pihak dapat melakukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung.

Perkara yang dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung adalah sehubungan dengan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan apabila telah diputus pada pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri maka putusannya bersifat final dan tetap.

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak, membatalkan atau mengabulkan kasasi.⁶³

⁶³ AB. Nemen dan Florencianoy Gloria, 2008, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Jakarta, h. 42

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain:⁶⁴

1. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
2. Majelis hakimsalah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
3. Majelis hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *Judex Factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau mungkin disebabkan alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara.⁶⁵ Sebaliknya, Mahkamah Agung dapat mengabulkan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan tersebut.

b. Peninjauan Kembali

Adalah upaya hukum luar biasa, yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengajuan Peninjauan

⁶⁴*Ibid*, h. 43.

⁶⁵*Ibid*, h. 44.

Kembali dapat dilakukan apabila keadaan tertentu yang ditentukan Undang-undang, seperti adanya bukti baru (novum) dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya.⁶⁶

K. Pemutusan Hubungan Kerja

Tidak selamanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha berjalan dengan baik. Manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam suatu kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak tertutup kemungkinan adanya suatu perselisihan yang berujung pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Lalu Husni menjelaskan bahwa “ Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab”⁶⁷

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik

⁶⁶ *Ibid*, h. 44.

⁶⁷ Lalu Husni, 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta. hal. 159

milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis dan *finansial* bagi pekerja dan keluarganya⁶⁸, sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁶⁹

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12(dua belas) bulan secara terus- menerus;

⁶⁸ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, h. 88

⁶⁹ Zaenal Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 174.

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

PHK dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. karena pekerja melakukan kesalahan berat;
- b. karena pekerja ditahan pihak berwajib;
- c. karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
- d. karena perubahan status perusahaan;
- e. karena perusahaan tutup;
- f. karena perusahaan pailit;
- g. karena pekerja meninggal dunia;
- h. karena pensiun;
- i. karena mangkir;
- j. karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
- k. karena kemauan diri sendiri; serta
- l. karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.⁷⁰

⁷⁰ Hardijan Rusli, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dan Peraturan Terkait Lainnya*. Ghalia Indonesia. Hal.150

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa apabila dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

L. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya PHK dapat dibagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pekerja/buruh, PHK oleh majikan, dan PHK karena Putusan Pengadilan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.

PHK demi hukum berarti hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan ditujukan kepada pekerja atau buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal sebagaimana yang diatur dalam **UU No. 13 tahun 2003 Pasal 154**, yaitu :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003

PHK oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162).
- b. pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
- c. permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 169 ayat (2)).
- d. permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulitan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan hal sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1));
- b. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (3));
- c. pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner, dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian

- kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat (1));
- d. perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163);
 - e. perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik (Pasal 164 ayat (2));
 - f. pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 166);
 - g. pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau perundang-undangan (Pasal 167 ayat (1));
 - h. pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1));
 - i. pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti (Pasal 169 ayat (3)).

4. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses pengadilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau

dapat dari majikan.⁷¹ PHK oleh pengadilan, yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

M. Hak-Hak Bagi Pekerja Yang Di PHK

Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak.

Ketentuan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang-

Undang 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah :
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;

⁷¹ Asri Wijayanti, *op.cit*, h.167

6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Ketentuan uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat (3)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;

h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

N. Kerangka Teoretik

1. Teori Keadilan

Teori keadilan sangat relevan dengan pokok pembahasan penelitian ini. Dengan berdasarkan teori ini, serta dengan ketentuan hukum yang ada, maka diharapkan negara, pengusaha dan para pemangku kepentingan dapat memposisikan kedudukan antara pengusaha dan pekerja secara seimbang di dalam hubungan kerja. Pekerja dan pengusaha harus dipandang sebagai mitra dalam berusaha yang bersifat simbiosi mutualisme (saling ketergantungan satu dengan yang lain). Pengusaha butuh pekerja dan pekerja pun membutuhkan pekerjaan guna meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Hubungan saling

ketergantungan ini tentu diharapkan dapat memberikan rasa keadilan serta manfaat bagi masing-masing pihak.

Senada dengan hal itu, Jhon Stuar Mill⁷² menjelaskan bahwa tidak ada teori keadilan yang bisa dipisahkan dari tuntutan kemanfaatan. Keadilan adalah istilah yang diberikan kepada aturan-aturan yang melindungi kepentingan yang dianggap esensial bagi kesejahteraan masyarakat, kepentingan untuk memegang janji diperlukan dengan setara.

Jhon Stuart Mill memfokuskan keadilan pada perlindungan kepentingan. Tujuan dari kepentingan itu, untuk meningkatkan kesejahteraan secara setara. Secara setara diartikan bahwa kedudukan orang adalah sejajar (sama tingginya), sama kedudukannya atau kedudukan seimbang.

Teori keadilan dari John Rawls menyatakan bahwa keadilan pada dasarnya merupakan sebuah *fairness* atau *pure procedural justice* (keadilan sebagai kesetaraan). Rawls menekankan pentingnya suatu procedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Prinsip keadilan diharapkan dapat mendukung suatu distribusi yang adil (keadilan distributif), seperti pendapatan, kekayaan, kebebasan dan kesempatan, serta peluang bagi perlindungan dan peningkatan harga diri. Berdasarkan teori keadilan Rawls, perlindungan

⁷² H. Salim, HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2014. Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis, Grapindo Persada, Jakarta. Hlm.29

hukum dapat terjadi apabila semua pihak yang lemah mendapatkan apa yang menjadi haknya⁷³.

Dalam Konteks Hubungan Industrial, pada saat perusahaan mengalami peningkatan produksi, dan penungkatan hasil usaha perusahaan, terkadang tidak diimbangi dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan (termasuk upah) bagi pekerja, sehingga pihak pekerja sering merasa diperlakukan tidak adil oleh pihak pemberi kerja. Keadaan seperti ini sering menimbulkan perselisihan di dalam hubungan Industrial karena pihak pekerja merasa ada haknya yang tidak diberikan oleh pihak pengusaha.

Menurut Rawls, bahwa tidak seorangpun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memnfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya.⁷⁴

Perdebatan tentang keadilan telah melahirkan berbagai aliran pemikiran hukum dan teori-teori sosial lainnya. Dua titik ekstrim keadilan, adalah keadilan yang dipahami sebagai sesuatu yang irasional dan pada titik lain dipahami secara rasional. Tentu saja banyak varian-varian yang berada diantara kedua titik ekstrim tersebut.⁷⁵

⁷³ Karen Lebaqz, 2004. *Teori-Teori Keadilan*. Nusamedia, Bandung, hal. 50

⁷⁴ Ibid, hal 52

⁷⁵ Berbagai macam permasalahan keadilan dan kaitannya dengan hukum yang berkembang dari berbagai aliran pemikiran dapat dibaca pada buku: W. Friedmann, *Teori dan Filasafat Hukum; Susunan II, (Legal Theory)*, diterjemahkan oleh Muhamad Arifin, cetakan Kedua, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 1994

Plato adalah seorang pemikir idealis abstrak yang mengakui kekuatan-kekuatan di luar kemampuan manusia sehingga pemikiran irasional masuk dalam filsafatnya. Demikian pula halnya dengan masalah keadilan, Plato berpendapat bahwa keadilan adalah diluar kemampuan manusia biasa. Sumber ketidakadilan adalah adanya perubahan dalam masyarakat. Masyarakat memiliki elemen-elemen prinsipal yang harus dipertahankan, yaitu:

1. Pemilahan kelas-kelas yang tegas; misalnya kelas penguasa yang diisi oleh para penggembala dan anjing penjaga harus dipisahkan secara tegas dengan domba manusia.
2. Identifikasi takdir negara dengan takdir kelas penguasanya; perhatian khusus terhadap kelas ini dan persatuannya; dan kepatuhan pada persatuannya, aturan-aturan yang rigid bagi pemeliharaan dan pendidikan kelas ini, dan pengawasan yang ketat serta kolektivisasi kepentingan-kepentingan anggotanya.

Dari elemen-elemen prinsipal ini, elemen-elemen lainnya dapat diturunkan, misalnya berikut ini:

1. Kelas penguasa punya monopoli terhadap semua hal seperti keuntungan dan latihan militer, dan hak memiliki senjata dan menerima semua bentuk pendidikan, tetapi kelas penguasa ini tidak diperkenankan berpartisipasi dalam aktivitas perekonomian, terutama dalam usaha mencari penghasilan,

2. Harus ada sensor terhadap semua aktivitas intelektual kelas penguasa, dan propaganda terus-menerus yang bertujuan untuk menyeragamkan pikiran- pikiran mereka. Semua inovasi dalam pendidikan, peraturan, dan agama harus dicegah atau ditekan.
3. Negara harus bersifat mandiri (self-sufficient). Negara harus bertujuan pada autarki ekonomi, jika tidak demikian, para penguasa akan bergantung pada para pedagang, atau justru para penguasa itu sendiri menjadi pedagang. Alternatif pertama akan melemahkan kekuasaan mereka, sedangkan alternatif kedua akan melemahkan persatuan kelas penguasa dan stabilitas negaranya⁷⁶

Untuk mewujudkan keadilan masyarakat harus dikembalikan pada struktur aslinya, domba menjadi domba, penggembala menjadi penggembala. Tugas ini adalah tugas negara untuk menghentikan perubahan. Dengan demikian keadilan bukan mengenai hubungan antara individu melainkan hubungan individu dan negara. Bagaimana individu melayani negara.

Keadilan juga dipahami secara metafisis keberadaannya sebagai kualitas atau fungsi makhluk super manusia, yang sifatnya tidak dapat diamati oleh manusia. Konsekuensinya ialah, bahwa realisasi keadilan digeser ke dunia lain, di luar pengalaman manusia; dan akal manusia yang

⁷⁶ Karl R. Popper, Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya, (The Open Society and Its Enemy), diterjemahkan oleh: Uzair Fauzan, Cetakan I, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2002, hal. 110

esensial bagi keadilan tunduk pada cara-cara Tuhan yang tidak dapat diubah atau keputusan-keputusan Tuhan yang tidak dapat diduga.⁷⁷ Oleh karena inilah Plato mengungkapkan bahwa yang memimpin negara seharusnya manusia super, yaitu *the king of philosopher*.⁷⁸

Sedangkan Aristoteles adalah peletak dasar rasionalitas dan empirisme. Pemikirannya tentang keadilan diuraikan dalam bukunya yang berjudul *Nicomachean Ethics*. Buku ini secara keseluruhan membahas aspek-aspek dasar hubungan antar manusia yang meliputi masalah-masalah hukum, keadilan, persamaan, solidaritas perkawanan, dan kebahagiaan.

Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 buku *Nicomachean Ethics*.⁷⁹ Untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan harus dibahas tiga hal utama yaitu (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut, (2) apa arti keadilan, dan (3) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak.

⁷⁷ W. Friedmann, *Teori dan Filsafat Hukum, (Legal Theori)*, Susunan I, diterjemahkan oleh Mohamad Arifin, Cetakan kedua, Jakarta (PT RajaGrafindo Persada, 1993), hal. 117.

⁷⁸ Deliar Noer, *Pemikiran Politik Di Negeri Barat*, Cetakan II Edisi Revisi, Bandung, Pustaka Mizan, 1997, hal. 1-15.

⁷⁹ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2020.

1. Keadilan Dalam Arti Umum

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.

Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap obyek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini bisa berlaku dua dalil, yaitu;

1. jika kondisi “baik” diketahui, maka kondisi buruk juga diketahui;
2. kondisi “baik” diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi “baik”

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi yang lain juga ambigu.

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan.

Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah UMR, adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan UMR, yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan

pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu fair dan sesuai dengan hukum, yang masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair adalah melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair. Keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan terhadap hukum.

2. Keadilan Dalam Arti Khusus

Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikut ini, yaitu:

- a. Sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan atau uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya. Keadilan ini adalah persamaan diantara anggota masyarakat dalam suatu tindakan bersama-sama. Persamaan adalah suatu titik yang terletak diantara “yang lebih” dan “yang kurang” (intermediate). Jadi keadilan adalah titik tengah atau suatu persamaan relatif (arithmetical justice). Dasar persamaan antara anggota masyarakat sangat tergantung pada sistem yang hidup dalam masyarakat tersebut. Dalam sistem demokrasi, landasan persamaan untuk memperoleh titik tengah adalah kebebasan manusia yang sederajat sejak kelahirannya. Dalam sistem oligarki dasar persamaannya adalah tingkat kesejahteraan atau kehormatan saat kelahiran. Sedangkan dalam sistem aristokrasi dasar

persamaannya adalah keistimewaan (excellent). Dasar yang berbeda tersebut menjadikan keadilan lebih pada makna persamaan sebagai proporsi. Ini adalah satu spesies khusus dari keadilan, yaitu titik tengah (intermediate) dan proporsi.

b. Perbaikan suatu bagian dalam transaksi.

Arti khusus lain dari keadilan adalah sebagai perbaikan (rectification). Perbaikan muncul karena adanya hubungan antara orang dengan orang yang dilakukan secara sukarela. Hubungan tersebut adalah sebuah keadilan apabila masing-masing memperoleh bagian sampai titik tengah (intermediate), atau suatu persamaan berdasarkan prinsip timbal balik (reciprocity). Jadi keadilan adalah persamaan, dus ketidakadilan adalah ketidaksamaan. Ketidakadilan terjadi jika satu orang memperoleh lebih dari yang lainnya dalam hubungan yang dibuat secara sederajat.

Untuk menyamakan hal tersebut hakim atau mediator melakukan tugasnya menyamakan dengan mengambil sebagian dari yang lebih dan memberikan kepada yang kurang sehingga mencapai titik tengah. Tindakan hakim ini dilakukan sebagai sebuah hukuman. Hal ini berbeda apabila hubungan terjalin bukan atas dasar kesukarelaan masing-masing pihak. Dalam hubungan yang tidak didasari ketidaksukarelaan berlaku keadilan korektif yang memutuskan titik tengah sebagai sebuah proporsi dari yang memperoleh keuntungan dan yang kehilangan. Tindakan koreksi tidak dilakukan dengan

semata-mata mengambil keuntungan yang diperoleh satu pihak diberikan kepada pihak lain dalam arti pembalasan. Seseorang yang melukai tidak diselesaikan dengan mengizinkan orang yang dilukai untuk melukai balik Timbal balik dalam konteks ini dilakukan dengan pertukaran atas nilai tertentu sehingga mencapai taraf proporsi. Untuk kepentingan pertukaran inilah digunakan uang. Keadilan dalam hal ini adalah titik tengah antara tindakan tidak adil dan diperlakukan tidak adil.⁸⁰

Keadilan dan ketidakadilan selalui dilakukan atas kesukarelaan. Kesukarelaan tersebut meliputi sikap dan perbuatan. Pada saat orang melakukan tindakan secara tidak sukarela, maka tindakan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai tidak adil ataupun adil, kecuali dalam beberapa cara khusus. Melakukan tindakan yang dapat dikategorikan adil harus ada ruang untuk memilih sebagai tempat pertimbangan. Sehingga dalam hubungan antara manusia ada beberapa aspek untuk menilai tindakan tersebut yaitu, niat, tindakan, alat, dan hasil akhirnya. Ketika (1) kecederaan berlawanan deengan harapan rasional, adalah sebuah kesalahansasaran (*misadventure*), (2) ketika hal itu tidak bertentangan dengan harapan rasional, tetapi tidak menyebabkan tindak kejahatan, itu adalah sebuah kesalahan. (3) Ketika tindakan dengan pengetahuan tetapi tanpa pertimbangan, adalah tindakan

⁸⁰ Kedua macam keadilan dalam arti khusus ini kemudian banyak disebut sebagai keadilan distributi dan keadilan konstitutif. Lihat Darji Darmodiharjo dan Shidarta, hal. 137 – 149.

ketidakadilan, dan (4) seseorang yang bertindak atas dasar pilihan, dia adalah orang yang tidak adil dan orang yang jahat.

Melakukan tindakan yang tidak adil adalah tidak sama dengan melakukan sesuatu dengan cara yang tidak adil. Tidak mungkin diperlakukan secara tidak adil apabila orang lain tidak melakukan sesuatu secara tidak adil. Mungkin seseorang rela menderita karena ketidakadilan, tetapi tidak ada seorangpun yang berharap diperlakukan secara tidak adil.

Dengan demikian memiliki makna yang cukup luas, sebagian merupakan keadilan yang telah ditentukan oleh alam, sebagian merupakan hasil ketetapan manusia (keadilan hukum). Keadilan alam berlaku universal, sedangkan keadilan yang ditetapkan manusia tidak sama di setiap tempat. Keadilan yang ditetapkan oleh manusia inilah yang disebut dengan nilai.

Akibat adanya ketidak samaan ini maka ada perbedaan kelas antara keadilan universal dan keadilan hukum yang memungkinkan pembenaran keadilan hukum.

Bisa jadi semua hukum adalah universal, tetapi dalam waktu tertentu tidak mungkin untuk membuat suatu pernyataan universal yang harus benar. Adalah sangat penting untuk berbicara secara universal, tetapi tidak mungkin melakukan sesuatu selalu benar karena hukum dalam kasus-kasus tertentu tidak terhindarkan dari kekeliruan. Saat suatu hukum memuat hal yang universal, namun kemudian suatu kasus

muncul dan tidak tercantum dalam hukum tersebut. Karena itulah persamaan dan keadilan alam memperbaiki kesalahan tersebut.

Lain halnya dengan Aristoteles, John Rawls yang hidup pada awal abad 21 lebih menekankan pada keadilan social.⁸¹ Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat itu. Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah (1) jaminan stabilitas hidup manusia, dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama.

Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk:

1. menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak.
2. melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.

Rawls berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan (*call for redress*) masyarakat pada posisi asli

^{81 13} Hari Chand, *Modern Jurisprudence*, Kuala Lumpur, International Law Book Review, 1994, hal. 278.

(*people on original position*). Dalam posisi dasar inilah kemudian dibuat persetujuan asli antar (*original agreement*) anggota masyarakat secara sederajat.

Ada tiga syarat supaya manusia dapat sampai pada posisi asli, yaitu:

1. Diandaikan bahwa tidak diketahui, manakah posisi yang akan diraih seorang pribadi tertentu di kemudian hari. Tidak diketahui manakah bakatnya, intelegensinya, kesehatannya, kekayaannya, dan aspek sosial yang lain.
2. Diandaikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dipilih secara konsisten untuk memegang pilihannya tersebut.
3. Diandaikan bahwa tiap-tiap orang suka mengejar kepentingan individu dan baru kemudian kepentingan umum. Ini adalah kecenderungan alami manusia yang harus diperhatikan dalam menemukan prinsip-prinsip keadilan.⁸²

Dalam menciptakan keadilan, prinsip utama yang digunakan adalah:

1. Kebebasan yang sama sebesar-besarnya, asalkan tetap menguntungkan semua pihak;
2. Prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk keuntungan bagi yang paling lemah.

Prinsip ini merupakan gabungan dari prinsip perbedaan dan persamaan yang adil atas kesempatan.

⁸² Darji Darmodiharjo dan Shidarta, op cit., hal. 146.

Secara keseluruhan berarti ada tiga prinsip untuk mencari keadilan, yaitu:

1. Kebebasan yang sebesar-besarnya sebagai prioritas.
2. perbedaan
3. persamaan yang adil atas kesempatan.

Asumsi pertama yang digunakan adalah hasrat alami manusia untuk mencapai kepentingannya terlebih dahulu baru kemudian kepentingan umum. Hasrat ini adalah untuk mencapai kebahagiaan yang juga merupakan ukuran pencapaian keadilan. Maka harus ada kebebasan untuk memenuhi kepentingan ini. Namun realitas masyarakat menunjukkan bahwa kebebasan tidak dapat sepenuhnya terwujud karena adanya perbedaan kondisi dalam masyarakat. Perbedaan ini menjadi dasar untuk memberikan keuntungan bagi mereka yang lemah. Apabila sudah ada persamaan derajat, maka semua harus memperoleh kesempatan yang sama untuk memenuhi kepentingannya. Walaupun nantinya memunculkan perbedaan, bukan suatu masalah asalkan dicapai berdasarkan kesepakatan dan titik berangkat yang sama.

Teori keadilan dari Jhon Rawls menyatakan. Ahwa cara yang adil untuk menyatukan berbagai kepentingan yang berbeda adalah melalui keseimbangan kepentingan tanpa memberikan perhatian istimewa terhadap kepentingan itu sendiri. Tegasnya, prinsip-prinsip di mana orang yang rasional akan memilih jika ia belum tahu kedudukannya dalam masyarakat, prinsip inilah yang dipilih, karena orang-orang akan

selalu bertindak menurut keoentingannya sendiri, maka tidak dapat membiarkan seseorang dengan kepentingannya memutuskan persoalan atau kasusnya sendiri. Jadi satu-satunya cara yang dapat diputuskan mengenai keadilan itu adalah dengan membayangkan keadaan di mana kita tidak tau atau belum mempunyai kepentingan-kepentingan. Dalam keadaan ini, tidak ada pilihan lain, kecuali memutuskan dengan jujur.⁸³

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Ronald Dworkin, bawa dalam situasi terdapat ketidakjelasan peraturan, maka akan menyebabkan hukum tidak dapat mengatur sebagaimana mestinya. Setiap perbuatan hukum yang dilakukan harus menjamin kepastian hukum. Untuk tujuan tersebut, terhadap hukum yang bersifat tidak jelas, perlu dilakukan interpretasi atau penafsiran terhadap norma. Namun dalam melakukan penafsiran hukum terhadap suatu peraturan perundang-undangan yang dianggap tidak lengkap atau jelas, seorang ahli hukum tidak dapat bertindak sewenang-wenang.⁸⁴

Alasan tidak efektifnya hukum memiliki sebab sebab yuridis dan non yuridis. Para praktisi hukum atau pengemban hukum di negara-negara berkembang, mengingat adanya ketidaklengkapan sumber

⁸³ Titik Tejaningsih, 2016. Perlindungan hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan Dan Pembersan Harta Pailit, FH UI Press, Yogyakarta. Hal.36

⁸⁴ *Ibid.* hal.27-28

hukum, sering mengalami kesulitan mencari dan menemukan aturan hukum yang seharusnya berlaku dalam situasi konkrit. Terdapat ketidakpastian tentang apa yang seharusnya menjadi hukum, tidak ada kepastian hukum dalam arti formal yuridis. Kepastian hukum yang muncul hanyalah merupakan kepastian hukum yuridis atau teoritikal belaka karena di dalam praktik, baik Instansi pemerintah maupun para pihak belum tentu tunduk dan taat terhadap hukum⁸⁵.

Kepastian hukum nyata (*real legal certainly*), sesungguhnya mencakup pengertian kepastian hukum yuridis yang mengandung kriteria tersedianya aturan hukum yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), yaitu mayoritas warga negara menyetujui muatan isi dan menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan, instansi pemerintah menerapkan aturan hukum secara konsisten dan hakim yang mandiri dan tidak memihak serta menerapkan aturan secara konsisten dalam menyelesaikan sengketa.⁸⁶

Menurut Jimmly Assiddiqie, kepastian hukum mengutamakan peraturan dilaksanakan sesuai dengan redaksi peraturan tanpa kecuali. Interpretasi yang sedikit saja berbeda dengan redaksi dianggap melanggar hukum. Tetapi pada dasarnya tujuan hukum adalah terciptanya keadilan masyarakat. Saat kepastian hukum bertentangan

⁸⁵ Jan Michiel Otto, 2012. *Kepastian Hukum Yang Nyata Di Negara Berkembang*, Pustaka Larasan, Denpasar, hal 121-122

⁸⁶ *Ibid* hal.122

dengan keadilan masyarakat maka kewibawaan hukum dipertanyakan.⁸⁷

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya dapat dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam arti tidak menimbulkan keragu-raguan (multitafsir) dan logis dalam arti ia menjadi suatu sistem norma, dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum harus diindikasikan oleh adanya ketentuan peraturan yang tidak menimbulkan multi tafsir terhadap formulasi gramatikal dan antinomi antar peraturan, sehingga menciptakan keadaan hukum yang tidak membawa kebingungan ketika hendak diterapkan atau ditegakkan.⁸⁸

Menurut Sucipto Rahardjo bahwa ada empat hal yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu:⁸⁹

1. Bahwa hukum itu positif, artinya berlaku sebagai perundang undangan.

⁸⁷ Jimly Assidiqie, Keadilan, Kepastian Hukum, dan Keteraturan, (online) (<http://www.suarakarya.com/news.html?id=145396>, diakses tanggal 27 Juni 2020).

⁸⁸ *Ibid*

⁸⁹ Achmad Ali, 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Jurisprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Kencana Jakarta hal.293

2. Bawah hukum itu didasarkan pada fakta, bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh Hakim seperti “kemauan baik” atau “kesopanan”.
3. Fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping juga mudah dijalankan.
4. Hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.

Menurut Achmad Ali, bahwa kepastian hukum tidak hanya berpedoman pada hukum tertulis semata, Meskipun memang benar negara negara yang menganut system hukum tertulis atau *Civil Law*, Kepastian hukumnya dijamin dengan dituangkannya aturan-aturan atau asas-asas hukum dalam suatu kualifikasi tertulis. Namun, tidak berarti di dalam *common law system* yang didominasi oleh hukum tidak tertulis tidak memiliki alat untuk menjamin kepastian hukum. Dalam *Common Law System* kepastian hukum dijamin dengan berlakunya asas *stare decisis at (the binding force of Precedent)* yaitu kekuatan mengikat dari *precedent* (yang di Indonesia dinamakan yurisprudensi) terhadap perkara perkara sebelumnya yang sejenis. Putusan hakim yang mengandung kepastian hukum adalah putusan yang mengandung prediktabilitas dan otoritas. Kepastian hukum akan terjamin oleh sifat prediktabilitas dan otoritas pada putusan putusan terdahulu.⁹⁰

⁹⁰ *Ibid.* hal.293

3. Teori perlindungan hukum

Menurut Fitzgeralds, hukum bertujuan untuk mengatur berbagai kepentingan masyarakat dengan cara membatasi kepentingan. Kepentingan hukum yang mengatur hak dan kewajiban manusia sehingga hukum mempunyai otoritas tertinggi supaya dipatuhi oleh masarakat yang bertujuan memberikan perlindungan kepentingan hukum kepada warga negara.⁹¹

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari pekerjaannya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, Baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.⁹²

⁹¹ Satjipto Rahardjo, 200. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Hlm 53

⁹² Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. PT.Bina Ilmu, Surabaya.

Menurutmu Muchsin, bawah perlindungan hukum dibedakan atas dua, Yaitu:

1. Perlindungan hukum Preventif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan Rambu-rambu atau Batasan Batasan dalam melaksanakan suatu kewajiban.
2. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akhir berubah sanksi seperti denda, Penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan dari tujuan yakni adanya keadilan hukum, kemanfaatan dan kepastian hukum, meskipun pada umumnya dalam praktik, ketiga tujuan tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ke tiga nilai dasar dilaksanakan secara bersamaan. Dalam hal ini dapat dipergunakan teori Proritas kasuistis yaitu tujuan hukum mencakup keadilan, kemanfaatan, dan

kepastian hukum dengan urutan prioritas, secara proporsional sesuai dengan kasus yang dihadapi.⁹³

Pilihan prioritas yang sudah dilakukan dapat bertentangan dengan kebutuhan hukum dalam kasus kasus tertentu, sebab adakalanya dalam suatu kasus, keadilan yang lebih diprioritaskan daripada kemanfaatan ataupun kepastian hukum, tetapi adakalanya tidak mesti demikian, karena pada kasus lain bias saja kemanfaatan ada kepastian hukum yang lebih diprioritaskan daripada keadilan.⁹⁴

O. Kerangka Pikir

Penegakan Hukum merupakan suatu hal yang mutlak harus dilakukan, karena dengan penegakan Hukum dapatlah diwujudkan tujuan dan fungsi Hukum di tengah masyarakat. Melalui penegakan Hukum, dapat pula diwujudkan suasana kondusif, dalam arti terwujudnya suatu keadaan yang serasi, selaras, dan seimbang dalam semua segi aspek hidup dan kehidupan manusia. Tanpa usaha penegakan Hukum dalam tata kehidupan masyarakat, maka hukum hanyalah merupakan simbol belaka yang tidak mempunyai makna dan arti, dan lagi pula Hukum tidaklah mungkin dapat menegakkan dirinya sendiri tanpa usaha konkret dari manusia.

⁹³ Achmad Ali, Opcit. Hal 288

⁹⁴ Achmad Ali, 2008. *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor. Hal.68

Kaidah-kaidah hukum di bidang Ketenagakerjaan adalah merupakan hukum substantif yang sifatnya normatif dogmatis yang perlu diuji kemampuan substansialnya secara normatif empirik di dalam masyarakat. Hal tersebut perlu, mengingat bahwa hanyalah hukum yang kemampuan substansialnya teruji dengan mapan, baik secara normatif maupun secara empirik dapat memberikan corak dan warna rekayasa sosial yang diinginkan sesuai dengan perencanaan.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, maka dalam mengkaji masalah penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja, diperlukan dua jenis pendekatan, yaitu **pendekatan yuridis normatif dan pendekatan yuridis empirik.**

Pendekatan yuridis normatif, menguji dan menelaah bobot kualitas kekuatan normatif yang melekat pada kaidah hukum itu sendiri yang tertuang dalam bentuk ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Melalui pendekatan ini dapat diketahui kadar kekuatan dan kemampuan normatif dari kekuatan perundang-undangan.

Dengan demikian secara substansial ketentuan perundang-undangan tersebut dipandang dan dijamin representatif maupun dapat memberikan perlindungan baik kepada pihak pekerja maupun kepada pihak pengusaha. Sedangkan pendekatan yuridis Empirik, menelaah dan menganalisis tentang bagaimana ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan di dalam masyarakat sehingga dengan pelaksanaan itu tercermin adanya rasa keadilan masyarakat dalam

penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Selanjutnya bagaimana ketentuan perundang-undangan tersebut mempengaruhi dan mengubah perilaku masyarakat dan meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas dan bentuk pelaksanaan penegakan hukum tersebut. Bahkan lebih jauh dapat melihat sejauhmana pengaruh kultur hukum masyarakat Indonesia (*Legal Culture*) sehingga memilih pranata mediasi sebagai pilihan yang tepat dalam menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam konteks hubungan industrial, ada tiga komponen penting yang sangat berperan dalam hal ini yaitu: **Penegak Hukum**, **Peraturan perundang-undangan**, dan **Warga Masyarakat**, hal ini sejalan dengan konsep Lawrence Meir Friedman (Achmad Ali, Kompas 2001) tentang unsur sistem Hukum (*Three Elements of Legal Sistem.*)

Ketiga unsur sistem Hukum tersebut adalah:

1. **Struktur (*structure*)**, termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegak hukum, seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan.
2. **Substansi (*substance*)** adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada di dalam sistem Hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan,

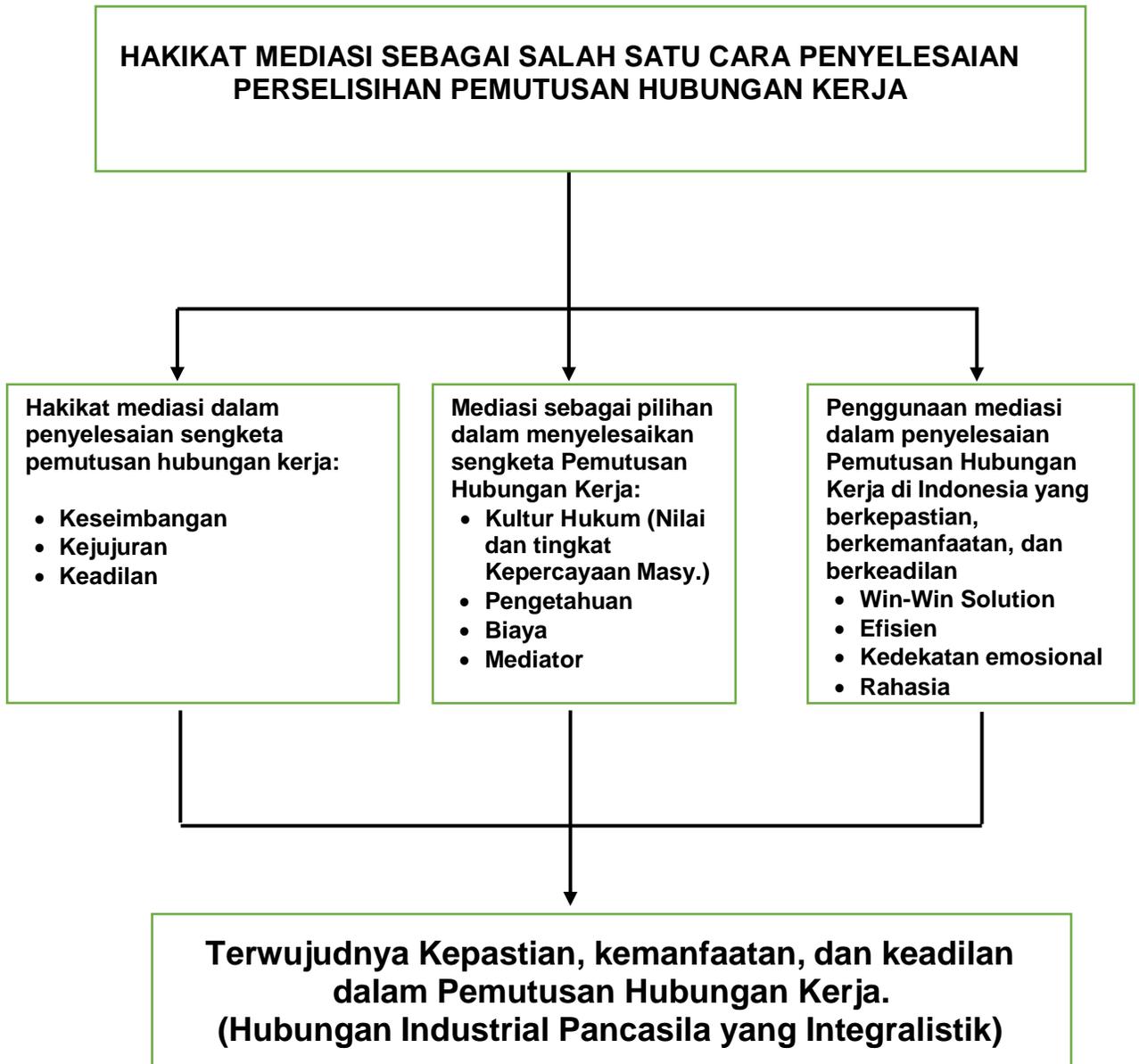
aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakupi “*living Law*” (Hukum yang hidup)

3. **Kultur Hukum (*Legal culture*)**, yaitu sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya.

Dengan sistem koordinasi dan harmonisasi yang baik antara ketiga komponen tersebut di atas (Substansi, Struktur, dan Kultur), maka penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja yang berkeadilan di Indonesia dapat diwujudkan sehingga ketentraman, kesejahteraan dan kedamaian warga masyarakat yang dicita-citakan dapat tercapai. Hal ini Penulis menggunakan istilah Hubungan Industrial Pancasila yang Integralistik.

Agar lebih jelasnya kerangka pikir, dapat disimak dalam skema berikut ini:

Bagan Kerangka Pikir



P. Definisi Operasional

1. Keseimbangan yang penulis maksudkan di sini adalah, bahwa antara pengusaha dan pekerja, berada dalam posisi yang saling membutuhkan dalam berusaha.
2. Kejujuran yang penulis maksudkan di sini adalah, bahwa perlu ada keterbukaan oleh pengusaha terkait dengan hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang seharusnya dipertahankan.
3. Keadilan yang penulis maksudkan di sini adalah, bahwa apa yang seharusnya di dapatkan oleh pihak pekerja atas majikannya betul-betul dapat diberikan sebagaimana prestasi dan kewajiban yang seharusnya di jalankan. Ada hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja.
4. Kultur Hukum (Nilai-nilai intrinsik dan Tingkat Kepercayaan masyarakat), yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pola pikir, pandangan dan kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap Proses Mediasi yang lebih memberikan kemanfaatan dan rasa keadilan bagi masyarakat dalam menyelesaikan perkaranya.
5. Pengetahuan, yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bahwa sejauh mana masyarakat (termasuk Pekerja dan Pengusaha) mengetahui dan memahami serta mengenal secara mendalam manfaat menggunakan proses mediasi dalam penyelesaian konflik dalam hubungan Industrial.

6. Biaya yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah, segala ongkos (termasuk tenaga, dan waktu) yang harus dikeluarkan dan harus dipertimbangkan dalam proses penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Mediator, yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bahwa Mediator yang menangani masalah konflik ketenagakerjaan harus ditingkatkan dari segi kualitas dan kuantitas sumber daya yang ada. Harus lebih professional, sehingga persoalan-persoalan yang ditanganinya dapat diselesaikan dengan hasil yang memberikan manfaat bagi semua pihak.
8. *Win-win solution*, yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah, bahwa hasil akhir Penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggunakan mediasi adalah menang-menang, antara pekerja dan pengusaha sama-sama menang dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan atau dengan kata lain ada yang kalah dan ada yang menang.
9. Efisien yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah, bahwa dengan menggunakan mediasi, maka pemborosan waktu, tenaga, dan biaya dapat dihindari.
10. Kedekatan emosional yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bahwa dengan mediasi akan terjalin komunikasi yang efektif dan saling terbuka dan secara psikologis akan cenderung menghasilkan kesepakatan yang diinginkan Bersama.

11. Rahasia yang penulis maksudkan di sini adalah bahwa dengan menggunakan mediasi, kerahasiaan perusahaan dan nama baik (*good will*) perusahaan akan lebih terjaga.