

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum dan investasi adalah ibarat sekeping mata uang yang tak terpisahkan, hukum merupakan instrumen yang mengatur semua hal kehidupan masyarakat termasuk diantaranya adalah investasi. Indonesia sebagai negara hukum yang akhir-akhir ini tidak jelas menganut sistem hukum yang mana, semestinya menjadi moment yang baik untuk membuat kebijakan hukum yang sekiranya bisa memberikan warna hukum yang berbeda dan memberikan angin segar kepada dunia usaha. Hukum bagaimanapun sesungguhnya sangat di butuhkan untuk mengatur kehidupan bermasyarakat di dalam segala aspeknya, apakah itu kehidupan sosial, kehidupan politik, budaya, termasuk peranannya dalam mengatur kegiatan ekonomi dalam ranah industri berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Faktor utama bagi hukum dalam pengaturan ketenagakerjaan adalah apakah hukum mampu menciptakan “stability” predictability dan “fairness” termasuk dalam fungsi stabilitas (*stability*) adalah potensi hukum guna menyeimbangkan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan para pihak dalam relasi hubungan kerja. Persoalan ketenagakerjaan erat kaitanya dengan upaya kebutuhan fungsi hukum untuk dapat meramalkan (*predictability*) respon

investasi serta aspek keadilan (*fairness*) seperti, perlakuan yang sama terhadap buruh dan pengusaha guna membangun akses keadilan.¹

Secara normatif, mengacu pada ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja atau buruh karena adanya perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam sebuah perselisihan hubungan industrial, para pihak yang terlibat adalah pengusaha atau gabungan pengusaha melawan buruh atau pekerja, pengusaha atau gabungan pengusaha melawan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dan serikat pekerja melawan serikat pada satu perusahaan yang mana perselisihan hubungan industrial tersebut didasari berdasarkan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan pada serikat pekerja/serikat buruh pada sebuah perusahaan.²

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Secara normatif, Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksudkan dengan mediasi hubungan industrial yang

¹ Aries harianto, 2020, *hukum ketenagakerjaan*, lak sbang justitia: yogyakarta, hlm, 19-21

² Suratman, 2019, “ *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT. RajaGrafindo, depok, Hal 231

selanjutnya disebut sebagai mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan mediator hubungan industrial selanjutnya disebut mediator sebagaimana rumusan dalam Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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 antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat pada unsur paksaan para pihak dan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi. Kedudukan mediator hanyalah membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan, sedangkan mengenai hasil dari kesepakatan itu sendiri, sepenuhnya merupakan kewenangan untuk memaksa. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa. Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mediator mengetahui kedudukan perkara, mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang

ditawarkan kepada para pihak yang sedang berselisih. Jika proposal yang ditawarkan disetujui, mediator menyusun kesepakatan secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Kewajiban peran mediator adalah mempunyai kewajiban yaitu sebagai Berikut:

- a) meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi;
- b) memanggil para pihak yang berselisih;
- c) memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi;
- d) membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- e) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- f) membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g) menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
- h) membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan
- i) mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.³

³ Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Mengingat mediator berperan aktif dalam menjembatani sejumlah pertemuan antara para pihak, memimpin pertemuan dan mengendalikan pertemuan, menjaga kesinambungan proses mediasi dan menuntut para pihak pencapaian suatu kesepakatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral melayani kepentingan para pihak yang bersengketa. Mediator harus membangun interaksi dan komunikasi positif, sehingga ia mampu menyelami kepentingan para pihak dan berusaha menawarkan alternatif dalam pemenuhan kepentingan tersebut. dalam memandu proses komunikasi, mediator ikut mengarahkan para pihak agar membicarakan secara bertahap upaya yang mungkin ditempuh keduanya dalam rangka mengakhiri sengketa. Ada beberapa peran mediator yang sering ditemukan proses mediasi berjalan. Peran tersebut antara lain:

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

Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk

⁴ Jurnal ummul qura vol VII, No. 1 Maret 2016 “ *Peran Dan Fungsi Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perdata*”

melindungi haknya-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada pasal 27 ayat (2) Pasal 28D ayat (1) Pasal 28 D ayat (2) Undang –Undang Dasar 1945. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan lindungi oleh Undang-Undang 1945.

Didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode atau cara, yaitu mediasi, konsiliasi, biparti, arbitrase, dan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial. Didalam penulisan skripsi ini, peneliti mengambil mediasi sebagai objek kajian.

Ais Idrus merupakan salah satu pegawai dari PT. Muara Group yang telah diputuskan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Muara Group, karena telah melakukan tindak pidana pelanggaran (Pemukulan) sesama karyawan dalam area perusahaan. Maka dari uraian diatas, peneliti berkehendak melakukan penelitian tentang **“Peran Mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis memaparkan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran mediator pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
2. Bagaimana hambatan mediator pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran mediator pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial
2. Untuk mengetahui hambatan mediator pegawai negeri sipil (PNS) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

D. Manfaat dan kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta memberikan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata
2. Secara praktis, penulis berharap memiliki nilai kemanfaatan untuk kepentingan penegak hukum, agar dapat dijadikan masukan dalam cara berfikir dan cara bertindak sebagai penegak hukum.