



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 8874-8882

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kepastian Hukum bagi Pekerja dalam Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Roy Imany Theodoron Liow^{1✉}, Donna Setiabudhi²

Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

Email: royliow@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana memahami bagaimana Kepastian Hukum bagi Pekerja dalam Mediasi pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan juga untuk menemukan konsep kepastian hukum bagi pekerja dalam mediasi pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja. Melalui metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif ditemukan kesimpulan pengaturan secara materiil dalam ketenagakerjaan sangatlah dominan dibandingkan pengaturan secara formil. Saat penawaran perusahaan dalam realisasi hak pekerja setelah menerima pemutusan hubungan kerja pada proses mediasi, terjadi keadaan dilematis dalam menjalankan norma pada undang-undang, sehingga dibutuhkan pengaturan baru yang mengatur khusus ambang batas atau standart penawaran realisasi hak pekerja dalam mediasi pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka disarankan Menteri Tenaga Kerja dengan wewenang yang dimilikinya sebagai penanggungjawab secara eksekutif pada bidang ketenagakerjaan harus membuat peraturan baru tentang ambang batas atau standart penawaran realisasi hak pekerja dalam mediasi pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: *Pekerja, Mediasi, Pemutusan Hubungan Kerja*

Abstract

As such, the objective of this study is twofold: to examine the regulation of mediation in industrial dispute settlements and to develop a concept of legal certainty for workers within mediation processes concerning employment termination. With the research methodology utilized in this study will employ a normative juridical approach, it can be concluded that material regulation within employment is markedly dominant compared to formal regulation. . Bipartite negotiations mandated by the law allow for room to negotiate in the realization of workers' rights following employment termination. However, during mediation, the dilemma of reconciling norms within the law arises when faced with a company's offer for the realization of workers' rights following employment termination. As such, new regulations are needed to establish specific thresholds or standard offers for the realization of workers' rights during industrial dispute settlement mediations concerning employment termination. Based on the research and discussion presented, it is recommended that the Minister of Manpower, as the executive authority responsible for employment, create new regulations regarding threshold or standard offers for the realization of workers' rights in industrial dispute settlement mediations concerning employment termination. This would serve to establish legal certainty and protect workers, who are inherently disadvantaged in industrial dispute settlements, and the resulting regulations should be disseminated through all available government instruments and done continuously.

Keywords: *Worker, Meditation, Employment Termination*

PENDAHULUAN

Mediasi hubungan ketenagakerjaan merupakan bentuk menyelesaikan persoalan hak, persoalan kepentingan, persoalan pemutusan hubungan kerja dan persoalan antar serikat pada sebuah tempat kerja lewat musyawarah dan ditengahi oleh mediator yang independen (Koesparmono dan Armansya, 2010:126) dan biasanya langsung dari Dinas Tenaga Kerja wilayah perselisihan tersebut. Dalam prosesnya mediasi ini dapat melahirkan perdamaian dengan produk Perjanjian Bersama antara para pihak, bisa juga gagal damai dengan melahirkan produk anjuran tertulis sebagai salah satu syarat formal untuk dipakai salah satu pihak yang tidak mendapatkan kepuasan atas hasil mediasi yang dipakai untuk melayangkan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Bila meninjau jangka waktu penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan ini mulai dari perundingan Bipartit, Tripartit/Mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial, Kasasi, Eksekusi Perkara bias memakan waktu kurang lebih 419 hari.

Jika merujuk pada Surat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Manado Nomor: 254/D.20/Naker/B.2/IV/2022 tanggal 25 April 2022 yang ditandatangani oleh Mediator Hubungan Industrial Bapak Osbert Simbar, S.Sos. menjelaskan soal data-data sebagai berikut:

1. Jumlah kasus perselisihan ketenagakerjaan yang masuk pada tahun 2021 adalah sebanyak 65 (enam puluh lima) Kasus;
2. Target penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan lewat mediasi dan menghasilkan Perjanjian Bersama pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado adalah 54% (lima puluh empat persen);
3. Jumlah penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui mediasi sehingga melahirkan Perjanjian Bersama adalah 38 (tiga puluh delapan) kasus yang dalam persentasinya adalah sebesar 56,92% (lima puluh enam, normatif puluh dua persen);
4. Jumlah penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui mediasi tapi tidak tercapai kesepakatan dan lanjut sehingga melahirkan ajuran adalah 22 (dua puluh dua) kasus;

Adapun penyebab dari tidak tercapainya perdamaian dengan lahirnya anjuran tertulis dari Dinas Tenaga Kerja Kota Manado adalah:

- a. Pihak perusahaan merasa telah melakukan kewajibannya kepada pekerja;
- b. Pihak pekerja merasa tidak melakukan kesalahan;
- c. Para pihak terpengaruh dengan masukan dan pertimbangan dari pihak lain;
- d. Para pihak tidak memahami prinsip mediasi yang bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara musyawarah.

Selain itu juga berdasarkan data dari Perkumpulan Organisasi Bantuan Hukum Pro Eklesia pada tanggal 1 Juli 2022 perihal data penanganan Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja dari bulan Agustus 2020 hingga bulan Mei 2022 terdapat 5 dari 24 perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang berhasil pada tahapan mediasi akan tetapi realisasi hak³ normatif pekerja tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, artinya permasalahan yang ada diteliti berdasarkan peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan. Dalam penelitian ini bahwa yang dipakai pada Pendekatan Yuridis Normatif, adalah Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute approach*) dimana pada penelitian yang dilaksanakan, lebih ada pendalaman akan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur banyak hal terkait dengan rumusan masalah

yang menjadi pembahasan dan pembahasan kembali hukum normatif terhadap kepastian hukum mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Pekerja

Pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk orang lain atau badan dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Koesparmono dan Armansyah, 2016:26-27).

Dalam konteks penggunaan istilah tenaga kerja dan pekerja pandangan dari Abdul Khakim, istilah tenaga kerja digunakan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan istilah pekerja khusus di dalam hubungan kerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja (Khakim, 2014:3). Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.

B. Pengertian Mediasi

Mediasi berdasarkan ilmu kajian bahasa bersumber dari kata latin, *mediare* dengan arti sebagai ada pada posisi tengah, Arti tersebut menyampaikan pesan dalam kegunaan mediator sebagai unsur ketiga dengan upayanya untuk menempatkan diri di tengah perselisihan atau problematika yang terjadi dan melibatkan pihak-pihak pihak yang berselisih. Berposisi di tengah berarti juga posisi mediator adalah independent atau tidak berada pada salah satu pihak pada saat menyelesaikan persoalan atau perselisihan. Mediator mempunyai keharusan untuk sanggup melindungi kepentingan pihak-pihak yang berselisih dan tidak memihak sehingga menimbulkan kepercayaan diri dari pihak-pihak yang mengalami persoalan tersebut (Abbas, 2009:1-2).

C. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebagaimana yang termuat pada Pasal 1 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, yang menjelaskan perselisihan hubungan industrial yaitu, pendapat yang berbeda yang membuat tidak sepahaminya pemberi kerja atau gabungan pemberi kerja dengan pekerja atau serikat pekerja, hal ini dikarenakan hadirnya persoalan hak,

persoalan kepentingan, persoalan pemutusan hubungan kerja, dan persoalan antar serikat pekerja/serikat buruh pada satu tempat kerja.

Perselisihan Putusnya Hubungan Kerja, yaitu persoalan yang terjadi dikarenakan tidak hadirnya satu persepsi buah pemikiran soal konsep berakhirnya hubungan kerja oleh satu pihak. Persoalan ini merupakan bentuk persoalan yang paling banyak lahir dari perselisihan perburuhan, pihak pemberi kerja dengan begitu banyak alasan menerbitkan dokumen PHK pada pekerja tertentu apabila pemberi kerja mempunyai anggapan bahwa pekerja tak bisa melaksanakan kerjanya sesuai apa yang dibutuhkan pemberi kerja dan tempat usaha, tapi PHK juga bisa dilaksanakan atas permintaan pekerja jika pemberi kerja tidak dapat melakukan apa yang wajib yang sebelumnya diperjanjikan atau melakukan semauanya terhadap pekerja (Bambang, 2013:292).

D. Pengaturan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Indonesia merupakan Negara Hukum yang secara jelas dan tegas dimuat dalam Konstitusi Negara yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya pada Pasal 1 Angka 3. Hal ini berarti segala sesuatu yang terjadi dan teralami dalam kawasan Negara Indonesia memiliki dasar hukum yang jelas. Mulai dari lahir hingga matinya manusia yang menjadi masyarakat Indonesia, akan tetap bertemu dengan norma-norma hukum sebagai perwujudan pengaturan.

Untuk mewujudkan kepastian hukum tentu adalah nyata bila adanya sumber-sumber hukum yang berlaku dalam pengaturan dalam sebuah negara, termasuk di Indonesia. Dalam klasifikasinya menurut Budiono (1995:2) sumber-sumber hukum ketenagakerjaan terbagi atas:

- 1) Perundang-undangan;
- 2) Kebiasaan;
- 3) Keputusan;
- 4) Traktat; dan
- 5) Perjanjian.

Operasional hukum ketenagakerjaan secara sistematis dan pengelompokan peraturan perundang-undangan menurut Abdul Khakim dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu mengatur masa sebelum bekerja (pre-employment), masa selama bekerja (during employment), dan masa setelah bekerja (postemployment).

Secara umum dijelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur pada Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu pula Mediasi diatur secara khusus tata caranya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Dari sini dapat dilihat jika dibandingkan, pengaturan secara materil dalam ketenagakerjaan sangatlah dominan dan upaya penyelesaiannya secara formil khususnya tentang mediasi cenderung sedikit pengaturannya. Padahal secara kongkrit, persoalan-persoalan yang timbul atas tidak dipatuhinya pengaturan materil secara substansial pada hubungan industrial haruslah diselesaikan dengan pengaturan secara formil untuk mempertahankan dasar hukum pengaturan secara materil itu sendiri.

E. Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dalam Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Prinsip kepastian hukum merupakan satu jaminan yang mana sebuah hukum itu sebagai bentuk kewajiban untuk dilaksanakan secara baik dan secara tepat karena maksud dari hukum yang terutama ialah kepastian. Prinsip kepastian hukum merupakan suatu pemikiran untuk menciptakan kepastian bahwa hukum itu telah dilaksanakan dengan baik sehingga tak menciptakan kerugian bagi siapa saja, hukum wajib "mengayomi" dan "melindungi" orang-orang.

Pengaturan yang tidak ditunduki berdasarkan data Dinasi Tenaga Kerja Kota Manado dan Perkumpulan Organisasi Bantuan Hukum Pro Eklesia di atas membuktikan bahwa tidak terlihat adanya kepastian hukum dari pelanggaran-pelanggaran terhadap norma-norma yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan. Sehingga hal ini menyebabkan salah satu pihak dirugikan secara tidak langsung, yaitu pekerja.

Nonet dan Selznick dengan teorinya Hukum Responsif menjelaskan hukum adalah bentuk mandiri dengan kumpulan peraturan dan tata cara yang objektif dan betul-betul berdiri sendiri. Hukum adalah instrumen bagi manusia, ia merupakan alat yang harus melayani manusia, hukum tidak dapat mengasingkan diri dari berbagai unsur sosial disekelilingnya, malahan harus terbuka. Sehingga dari pemahaman ini dapat kita ambil anjuran penting bahwa harus ada hukum yang dapat memenuhi kebutuhan manusia dengan melihat keadaan-keadaan yang terjadi pada mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini.

Kewenangan membuat sebuah peraturan secara spesifik mengatur soal ambang batas atau standart penawaran hak normatif pekerja dalam mediasi pada penyelesaian

perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan. Karena Menteri Ketenagakerjaan merupakan menteri yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang.

Pada sistem ketetapan pembentukan peraturan perundang-undangan produk hukum yang dikeluarkan oleh Menteri berarti masuk dalam jenis peraturan perundang-undangan. Olehnya peluang ini haruslah digunakan sebagai pintu masuk guna menciptakan kepastian hukum dengan membuat suatu peraturan khusus. Kewenangan yang dimiliki oleh Menteri yang dimaksud kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan eksekutif/administratif.

Konsep pengaturan ambang batas atau standart penawaran bagi hak normatif pekerja pada mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja nantinya oleh Menteri Ketenagakerjaan haruslah sesuai dengan peraturan pembentukan perundang-undangan yang secara materiil memuat asas-asas yang wajib ditaati dan juga tidak bertentangan dengan norma yang lebih tinggi dari padanya dalam hal ini Pancasila sebagai sumber segala sumber hukum yang ada di Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi negara, dan Undang-Undang yang mengatur khusus pada bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta peraturan pemerintah yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Peluang yang dimiliki oleh Menteri Ketenagakerjaan ini dapat direalisasikan dengan semangat menegakan kepastian hukum. Jika demikian pertama-tama haruslah disampaikan kewajiban perusahaan untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak itu berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 58 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selanjutnya ditetapkan syarat-syarat yang apabila perusahaan tidak dapat membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 58 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja itu, termasuk kondisi keuangan yang diaudit oleh lembaga independen penunjukan pemerintah supaya secara sportif perusahaan tidak mencari-cari alasan untuk melakukan penawaran yang telah diberikan ruang pada mediasi. Apabila telah jadi pembentukan pengaturan ambang batas atau standart angka penawaran dalam mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini maka Kementerian

Ketenagakerjaan harus langsung memberikan sosialisasi lewat seluruh instrumen Negara yang ada dan dilakukan secara berkesinambungan.

SIMPULAN

Pengaturan secara materil dalam ketenagakerjaan sangatlah dominan dan upaya penyelesaiannya secara formil khususnya tentang mediasi cenderung sedikit pengaturannya. Padahal secara kongkrit, persoalan-persoalan yang timbul atas tidak dipatuhinya pengaturan meteril secara substansial pada hubungan industrial haruslah diselesaikan dengan pengaturan secara formil untuk mempertahankan dasar hukum pengaturan secara materil itu sendiri.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka 11 yang tersirat menjelaskan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang disebut sebagai mediasi dilakukan melalui jalan musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator, yang menyebabkan adanya ruang untuk saling tawar-menawar dalam realisasi hak pekerja setelah menerima pemutusan hubungan kerja;

Pada saat penawaran perusahaan dalam realisasi hak pekerja setelah menerima pemutusan hubungan kerja pada proses mediasi terjadi dilema dalam menjalankan norma pada undang-undang karena di satu sisi seharusnya tunduk pada ketentuan pemberian hak pekerja setelah putusnya hubungan kerja dengan angka yang telah ditetapkan undang-undang, namun di sisi lain dapat dirundingkan secara musyawarah karena diberikan ruang oleh undang-undang.

Dibutuhkan pengaturan baru yang mengatur khusus ambang batas atau standart penawaran realisasi hak pekerja dalam mediasi pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Syahrizal, 2011, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Adat, dan Hukum Nasional*, cet II (Jakarta: Kencana Predana Media).
- Bambang R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia) Budiono Abdul Rachman, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada)
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang *Mahkamah Agung*
- Irsan Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja (Suatu Pengantar)*, (Jakarta: Penerbit Erlangga) Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 214/KMA/SK/XII/2014 tanggal 31 Desember 2014

Khakim Abdul, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. IV, (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Surat Direktorat Jendral Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 846/DJU/HM.02.3./8/2021 perihal Pelaksanaan Eksekusi pada Pengadilan Negeri dan Keputusan Penginputan Data Eksekusi SIPP tanggal 10 Agustus 2021. Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Manado Nomor: 254/D.20/Naker/B.2/IV/2022 perihal Data Mediasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 25 April 2022